

**МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

Часть 1. ОСНОВЫ ОХРАНЫ ТРУДА



Глоссарий

Введение

Раздел 1. Трудовая деятельность человека

Трудовая деятельность человека

Безопасность труда

Понятие охраны труда

Основные направления государственной политики в области охраны труда

Политика ОАО «РЖД» в области охраны труда

Нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда

Законодательство об охране труда субъектов Российской Федерации

Локальные нормативные акты

Учет мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов

Раздел 2. Основные положения трудового права

Основные понятия трудового права

Понятие принудительного труда

Трудовые отношения и трудовой договор

Условия трудового договора

Правила внутреннего трудового распорядка

Дисциплина труда и методы ее обеспечения

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время и время отдыха. Основные понятия

Основные виды рабочего времени

Основные виды отдыха

Предоставление отпуска

Отпуск по инициативе работодателя

Отзыв из отпуска

Компенсация неиспользованного отпуска

Раздел 4. Охрана труда отдельных категорий работников

Охрана труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Обеспечение работников молочными продуктами

Правовое регулирование охраны труда женщин

Льготы и компенсации, предоставляемые беременным женщинам и женщинам, имеющих детей

Охрана труда несовершеннолетних

Льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством для несовершеннолетних

Право инвалидов на труд

Охрана труда инвалидов

Раздел 5. Государственное регулирование в сфере охраны труда

Государственное регулирование в сфере охраны труда

Государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда

Риск-ориентированный подход в осуществлении государственного надзора и контроля соблюдения требований охраны труда

Государственный санитарно - эпидемиологический надзор

Прокурорские проверки

Административная ответственность за не предоставление информации

Раздел 6. Обязанности и права работодателя и работников в области охраны труда

Обязанности и права работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

Обязанности и права работников в области охраны труда

Раздел 7. Ответственность за нарушения требований охраны труда

Виды ответственности за нарушения требований охраны труда

Дисциплинарная ответственность

Порядок применения дисциплинарных взысканий

Срок действия дисциплинарного взыскания

Материальная ответственность

Административная ответственность

Уголовная ответственность

Основные положения ст.143 УК РФ

Раздел 8. Социальное партнерство

Социальное партнерство

Общественный контроль за охраной труда

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда

Комитеты (комиссии) по охране труда

Права членов комитета (комиссии) по охране труда

Коллективный договор

Коллективный договор ОАО «РЖД»

Раздел 9. Финансовое обеспечение охраны труда

Финансовое обеспечение охраны труда

Основные направления расходов на предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости

Компенсация затрат на охрану труда из Фонда социального страхования

Перечень мероприятий по улучшению и охране труда

ГЛОССАРИЙ

Безопасность — состояние, при котором риск для здоровья и безопасности персонала находится на приемлемом уровне.

Безопасные условия труда — условия труда, при которых воздействие на работающих вредных или опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы.

Вредные производственные факторы — факторы среды и трудового процесса, воздействие которых на работающего при определенных условиях (интенсивность, длительность и др.) может вызвать профессиональное заболевание, временное или стойкое снижение работоспособности, повысить частоту соматических и инфекционных заболеваний, привести к нарушению здоровья потомства. В зависимости от количественной характеристики (уровня концентрации и др.) и продолжительности воздействия В.П.Ф. может стать опасным.

Вредный фактор рабочей среды — фактор среды и трудового процесса, воздействие которого на работника может вызывать профессиональное заболевание или другое нарушение состояния здоровья, повреждение здоровья потомства.

Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Гарантии — средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Гигиена труда — профилактическая медицина, изучающая условия и характер труда, их влияние на здоровье и функциональное состояние человека и разрабатывающая научные основы и практические меры, направленные на профилактику вредного и опасного действия факторов рабочей среды и трудового процесса на работников.

Гигиенические критерии — это показатели, характеризующие степень отклонений параметров факторов рабочей среды и трудового процесса от действующих гигиенических нормативов. Классификация условий труда основана на принципе дифференциации указанных отклонений за исключением работ с возбудителями инфекционных заболеваний, с веществами, для которых должно быть исключено вдыхание или попадание на кожу (противоопухолевые лекарственные средства, гормоны-эстрогены, наркотические анальгетики), которые дают право отнесения условий труда к определенному классу вредности за потенциальную опасность.

Гигиенические критерии оценки условий труда — показатели, позволяющие оценить степень отклонений параметров производственной среды и трудового процесса от действующих гигиенических нормативов.

Гигиенический норматив — установленное исследованиями допустимое максимальное или минимальное количественное и (или) качественное значение показателя, характеризующего тот или иной фактор среды обитания с позиций его безопасности и (или) безвредности для человека.

Гигиенические нормативы условий труда (ПДК, ПДУ) — уровни вредных факторов рабочей среды, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение 8 часов, но не более 40 часов в неделю, в течение всего рабочего стажа не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований, в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующего поколений. Соблюдение гигиенических нормативов не исключает нарушение состояния здоровья у лиц с повышенной чувствительностью.

Государственным регулированием называют воздействие государства через деятельность законодательной, исполнительной и судебной ветвей власти на деятельность физических и юридических лиц и тем самым — на экономические и социальные процессы.

Государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы —

1) нормативно-технические документы (санитарные правила, санитарные правила и нормы, санитарные нормы, гигиенические нормативы), устанавливающие государственные санитарно-эпидемиологические требования;

2) (для целей Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения») нормативные правовые акты, устанавливающие санитарно-эпидемиологические требования, несоблюдение которых создает угрозу жизни или здоровью человека, а также угрозу возникновения или распространения заболеваний; подразделяются на федеральные, действующие на всей территории РФ, и субъектов РФ, которые могут действовать на территории субъекта РФ при необходимости учета особенностей складывающейся гигиенической, эпидемиологической, экологической обстановки и состояния здоровья населения на этой территории.

Государственный контроль и надзор — осуществление действий по контролю и надзору за исполнением органами государственной власти, органами местного самоуправления, их должностными лицами, юридическими лицами и гражданами установленных законодательством требований, в том числе в области охраны труда.

Декларирование соответствия — это форма осуществляемого декларантом обязательного подтверждения соответствия продукции требованиям технических регламентов, стандартов или других нормативных документов.

Дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Кодексом, иными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

Допустимые условия труда (2 класс) характеризуются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не оказывают неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работников и их потомство. Допустимые условия труда условно относят к безопасным.

Заключение трудового договора с каждым работником — это обязанность работодателя. Оформление договоров обязательно не только в случае, если сотрудник принимается на постоянную работу, но и в случае совместительства и выполнения работниками определенного объема работ временного характера.

Заработная плата — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Застрахованный (работник) — физическое лицо (гражданин), подлежащее обязательному социальному страхованию; физическое лицо, получившее повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве (профзаболевания), подтвержденное в установленном порядке и повлекшее утрату профессиональной трудоспособности.

Защита временем — уменьшение вредного действия неблагоприятных факторов рабочей среды и трудового процесса на работников за счет снижения времени их действия:

введение внутрисменных перерывов, сокращение рабочего дня, увеличение продолжительности отпуска, ограничение стажа работы в данных условиях.

Здоровье — это состояние полного физического, духовного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов.

Компенсации — денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Компетентность — демонстрируемая способность применять знания и навыки.

Конвенция — международный договор на уровне правительств государств по вопросам трудовых отношений (включая охрану труда), предусматривающий соблюдение общепризнанных, согласованных правил. Конвенция принимается на проходящей ежегодно Международной конференции труда, которая является высшим органом Международной организации труда (МОТ).

Международная организация труда (МОТ) — специализированное учреждение Организации объединенных наций, которое занимается вопросами регулирования трудовых отношений. Участниками МОТ являются 182 государства. 31 марта 2010 года Минздравсоцразвития России и МОТ подписали программу сотрудничества до 2012 года. Со стороны МОТ Россия получает консультационную помощь в проведении экспертной оценки социально-трудового законодательства и по другим вопросам. Так, общая безработица рассчитывается по методике МОТ.

Мероприятия по обеспечению безопасных условий труда (по охране труда) — запланированная конкретная деятельность организации, направленная на выполнение целей в области охраны труда, определяемых требованиями законодательных и иных нормативных правовых актов, а также политикой организации в области охраны труда; является составной частью системы управления охраной труда (СУОТ), обеспечивает осуществление программ по охране труда.

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) — устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.

Нормативный правовой акт (НПА) — это письменный официальный документ, принятый (изданный) в определенной форме правотворческим органом в пределах его компетенции и направленный на установление, изменение или отмену правовых норм.

Обеспечение по страхованию — страховое возмещение вреда (страховые выплаты), причиненного в результате наступления страхового случая жизни и здоровью застрахованного.

Опасность — источник или ситуация, которая потенциально может нанести вред человеку, привести к ухудшению здоровья, нанесению ущерба собственности, производственной среде, или сочетание всего перечисленного.

Опасный производственный фактор — факторы среды и трудового процесса, воздействие которых на работника может привести к его травме.

Опасный фактор рабочей среды — фактор среды и трудового процесса, который может быть причиной острого заболевания или внезапного резкого ухудшения здоровья, смерти. В зависимости от количественной характеристики и продолжительности действия отдельные вредные факторы рабочей среды могут стать опасными.

Оплата труда — система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Организационные мероприятия — часть общей системы организации труда и производства; предусмотрены нормативными документами.

Организация работ по охране труда — система взаимоувязанных мероприятий, направленных на обеспечение охраны труда.

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

Охрана труда — система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Правила по охране труда — межотраслевые или отраслевые нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования ОТ, обязательные для исполнения юридическими лицами и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в т. ч. при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и др. оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда (ст. 211 ТК РФ).

Межотраслевые правила по охране труда (ПОТ Р М) разрабатываются и утверждаются в установленном порядке Министерством здравоохранения и социального развития РФ.

Отраслевые правила по охране труда (ПОТ Р О) разрабатываются и утверждаются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития РФ.

Межотраслевые и отраслевые правила по ОТ обозначают так:

ПОТ — правила по охране труда;

Р — Россия;

М — межотраслевые;

О — отраслевые;

001 — присвоенный номер;

200_ — год утверждения.

Правовая норма — общеобязательное государственное предписание постоянного или временного характера, рассчитанное на многократное применение.

Производственная деятельность — совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Производственный травматизм — совокупность травматических повреждений (травм), полученных при несчастных случаях на производстве. Исчисляется количеством травм на 100 или 1000 человек за определенные промежутки времени.

Работник — физическое лицо, работающее в организации на основе трудового договора (контракта), лицо, занимающееся индивидуальной предпринимательской деятельностью, лицо, обучающееся в образовательном учреждении начального, среднего или высшего профессионального обучения.

Работодатель — организация (юридическое лицо), представляемая ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Рабочий день (смена) — установленная законодательством продолжительность (в часах) работы в течение суток.

Расторжение трудового договора (увольнение) — прекращение трудовых отношений между работником и работодателем.

Риск — сочетание вероятности и вреда, причиняемого опасностью и возможной величиной этого вреда. Риск является мерой опасности.

Руководитель организаций — работник, осуществляющий прямое управление организацией независимо от формы собственности (далее — руководитель организации), имеющий право без доверенности осуществлять действия от имени организации, представлять ее интересы в любых инстанциях, включая и судебные.

Санитарно-эпидемиологическое благополучие населения — состояние здоровья населения, среды обитания человека, при котором отсутствует вредное воздействие факторов среды обитания на человека и обеспечиваются благоприятные условия его жизнедеятельности.

Стандарт — документ, в котором в целях добровольного многократного использования устанавливаются характеристики продукции, правила осуществления и характеристики процессов производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, выполнения работ или оказания услуг. Стандарт также может содержать требования к терминологии, символике, упаковке, маркировке или этикеткам и правилам их нанесения.

Стандарты безопасности труда — правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

Стандарты безопасности труда (СБТ) — новый вид нормативных правовых актов, обязательных к исполнению, направленных на сохранение жизни и здоровья работников. Полномочиями по утверждению указанных нормативных правовых актов наделено Минздравсоцразвития России.

Техническое регулирование — правовое регулирование отношений в области установления, применения и исполнения обязательных требований к продукции, процессам производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации,

а также в области установления и применения на добровольной основе требований к продукции, процессам производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, выполнению работ или оказанию услуг и правовое регулирование отношений в области оценки соответствия.

Требования безопасности труда — требования, установленные законодательными актами, нормативно-техническими и проектными документами, правилами и инструкциями, выполнение которых обеспечивает безопасные условия труда и регламентирует поведение работающего.

Трудовая деятельность — осознанная, энергозатратная, общепризнанная целесообразной деятельность человека, требующая приложения усилий и осуществления работы.

Трудовой договор — основной документ, регламентирующий трудовые отношения между работником и работодателем, которые являются сторонами трудового договора.

Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 15 ТК РФ).

Условия труда — совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека.

Физический труд — выполнение человеком энергетических функций в системе «человек – орудие труда» — требует значительной мышечной активности; физическая работа подразделяется на два вида: динамическую и статическую.

Введение

Проблемы безопасности трудовой деятельности, в том числе охраны труда находится в сфере жизненно важных интересов любого государства.

Каждую секунду на Земном шаре в рамках производственной деятельности травмируются 4 человека, и каждые 15 секунд один из них получает смертельную травму.

По данным Всемирной организации здравоохранения, смертность от несчастных случаев в наше время занимает третье место после сердечно-сосудистых и онкологических заболеваний. Но если от заболеваний умирают в основном люди старших возрастов, то от несчастных случаев гибнут, как правило, трудоспособные люди.

По данным Международной организации труда (МОТ) каждый год в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний умирает два миллиона двести тысяч человек. Во всем мире ежегодно регистрируются около 270 миллионов несчастных случаев и 160 миллионов профессиональных заболеваний. По оценке МОТ, по этой причине теряется четыре процента валового внутреннего продукта (ВВП) мировой экономики.

Сегодня в мире насчитывается около 500 млн. инвалидов (т.е. почти столько же, сколько жителей в США и на территории бывшего СССР), причем почти каждый пятый стал им в результате несчастного случая.

Вот почему любой человек должен иметь четкое представление об опасностях трудовой деятельности, принципах, способах и средствах их предотвращения, т.е. об охране труда.

Раздел 1. Трудовая деятельность человека

1.1. Трудовая деятельность человека



Как Вы думаете, что объединяет всех этих людей?

Правильно! Всех их объединяет ТРУД!

Какие виды труда Вы знаете?

Многообразие видов труда неисчерпаемо, и можно построить массу всевозможных его классификаций, но самый первый и наиболее распространенный (в том числе до сих пор) тип труда — **физический труд**.

Физический труд — одна из основных форм процесса труда, которая характеризуется преобладанием физической нагрузки над психической. В физическом труде человек в основном использует свою мышечную энергию и силу для приведения «в действие» средств и орудий труда по преобразованию предмета труда в продукт труда и частично «управляет» этим «действием».

Физический труд может потребовать значительных физических усилий (например, при поднятии или перемещения тяжести) или высокой напряженности, когда какое-то движение надо выполнять в высоком ритме, или выносливости, когда какое-то действие надо производить длительное время.

Весь прогресс человечества связан с «освобождением» от физического труда.

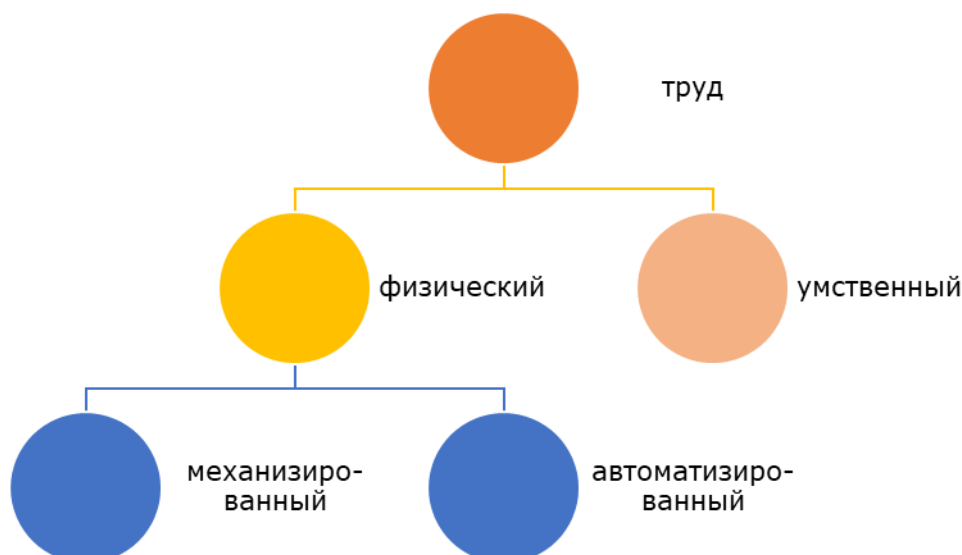
Вначале весь физический труд был **ручным трудом** (в современной фразеологии — немеханизированный и неавтоматизированный).

При **механизированном** труде (при выполнении одной и той же работы) в целом тяжесть труда снижается, но для ряда операций нарастает напряженность работы, требующая большей внимательности и координации движений человека.

Автоматизированный труд вытесняет человека из простого процесса труда, оставляя за ним функции участия в других процессах труда, связанных с разработкой, наладкой, контролем.

Умственный труд — вторая из основных форм процесса труда, которая характеризуется преобладанием психической (умственной) нагрузки над чисто физической (мускульной). В процессе умственного труда человек в основном использует свои интеллектуальные возможности.

Технический прогресс по автоматизации и информатизации всех видов деятельности неизбежно уменьшает роль физического труда и увеличивает роль умственного. Исчезают одни проблемы, возникают другие. Ответственность оператора за своевременное распознавание сигнальной информации и принятие правильного решения (например, водитель, машинист электровоза, диспетчер и т.д.), быстрота смены ситуации (например, диспетчера), непрерывающаяся монотонность репродуктивного труда, требующего внимания и сосредоточенности и многое другое ставят ранее не существовавшие проблемы облегчения умственного труда.

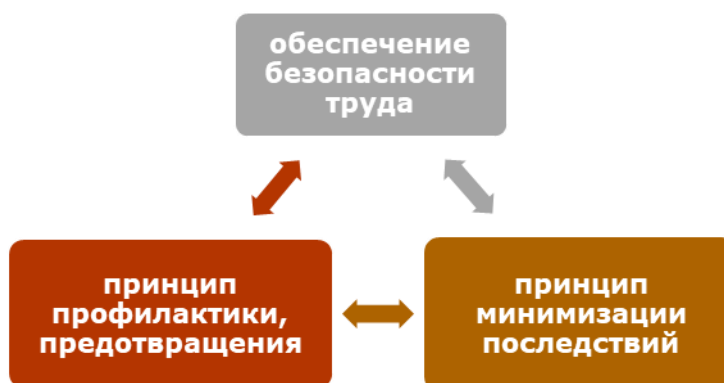


1.2. Безопасность труда

Обеспечение безопасности труда как части безопасности производственной деятельности является важнейшей составной частью охраны труда.

Существуют два основных принципа обеспечения безопасности труда. Оба они связаны с сегодняшней готовностью управлять возможными будущими событиями и предотвращать их, если они могут представлять для нас опасность.

Важным практическим шагом, который необходимо осуществить, исходя из требований основного принципа обеспечения безопасности и гигиены труда, является организация и реализация превентивных мер, осуществление профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.



Первый принцип — **принцип профилактики, принцип предотвращения**. Он состоит в постоянном (систематическом) выполнении различных мероприятий, направленных на предупреждение, профилактику, **предотвращение** опасностей, ликвидацию или снижение риска.

Второй принцип — **принцип минимизации последствий** неблагоприятного события, которое не удалось предотвратить. Этот принцип состоит в выполнении мероприятий постоянной готовности к ликвидации появления опасности и минимизации ее последствий. Он вытекает из невозможности обеспечения абсолютной безопасности.

1.3. Понятие охраны труда

Что же такое охрана труда?

Понятие охраны труда дается в статье 209 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), согласно которой охрана труда — это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, включающая в себя:



Таким образом, основная задача законодательства об охране труда — установление обязательных для исполнения правил поведения, конечной целью которых является сохранения жизни и здоровья человека во время выполнения им своей трудовой деятельности.

Правовые мероприятия заключаются в создании системы правовых норм, устанавливающих стандарты безопасных и здоровых условий труда и правовых средств обеспечения их соблюдения, т.е. охраняемых государством под страхом санкций. Эта система правовых норм основывается на Конституции РФ и включает в себя федеральные законы, законы субъектов РФ, подзаконные нормативные акты органов исполнительной власти РФ и субъектов РФ, а также локальные нормативные акты, принимаемые на конкретных предприятиях и в организациях.

Социально-экономические мероприятия включают меры государственного стимулирования работодателей по повышению уровня охраны труда; установление компенсаций и льгот за работу во вредных и опасных условиях труда; защиту отдельных, наименее социально защищенных категорий работников; обязательное социальное страхование и выплату компенсаций при возникновении профессиональных заболеваний и производственных травмах и т.д.

Организационно-технические мероприятия заключаются в организации служб и комиссий по охране труда на предприятиях и организациях в целях планирования и осуществления работы по охране труда, а также обеспечения контроля за соблюдением правил охраны труда; организация обучения руководителей и персонала; информирования работников о наличии (отсутствии) вредных и опасных факторов; специальной оценки условий труда, а также в целях устранения или уменьшения степени воздействия негативных факторов при проведении мероприятий по внедрению новых безопасных технологий, использованию безопасных машин, механизмов и материалов; повышению дисциплины труда и технологической дисциплины и т.д.

Санитарно-гигиенические мероприятия заключаются в проведении работ, направленных на снижение производственных вредностей с целью предотвращения профессиональных заболеваний.

Лечебно-профилактические мероприятия включают организацию первичных и периодических медицинских осмотров, лечебно-профилактического питания и т.д.

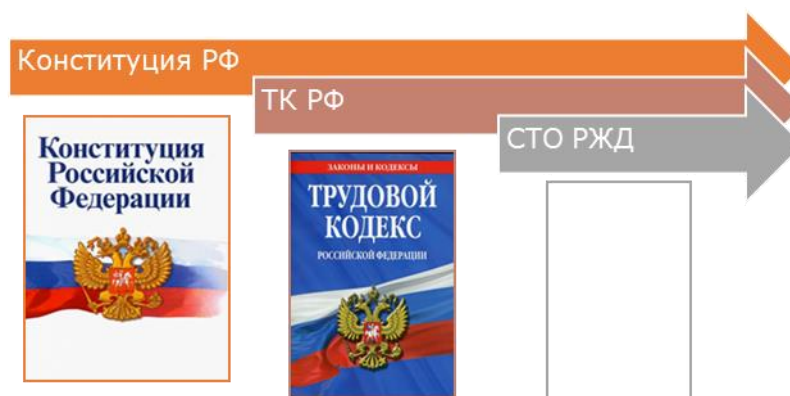
Реабилитационные мероприятия подразумевают обязанность администрации (работодателей) перевести работника на более легкую работу в соответствии с медицинскими показаниями и т.д.

К иным мероприятиям следует отнести мероприятия, направленные на выполнение требований пожарной безопасности, промышленной безопасности, электробезопасности и прочего в процессе трудовой деятельности работников.

1.4. Правовые источники охраны труда

Основные положения и нормы трудового права в Российской Федерации установлены Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ и субъектов РФ, локальными нормативными актами организации.

Как Вы думаете, какой нормативный акт является наиболее значимым?



Основополагающие принципы законодательства об охране труда закреплены в статьях 7 и 37 Конституции РФ:

- в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей;
- устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда;
- обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан;
- развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты;
- каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы;
- признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральными законами способов их разрешения, включая право на забастовку;
- каждый имеет право на отдых;

- работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

X раздел Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) посвящен вопросам охраны труда. В разделе определены основные понятия в области охраны труда, государственной политики РФ по охране труда, обязанности и права работников и работодателей в данной сфере, организация охраны труда на предприятиях, большое внимание уделяется расследованию несчастных случаев на производстве и иным.

Помимо ТК РФ к федеральному законодательству относятся такие нормативные правовые акты как:

- Гражданский кодекс РФ (ГК РФ);
- Кодекс об административных правонарушениях РФ (КоАП РФ);
- Федеральный закон от 24 июля 1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- Федеральный закон от 30 марта 1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

Иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации являются:

- Указы и распоряжения Президента Российской Федерации;
- постановления и распоряжения правительства Российской Федерации;
- нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (постановления, распоряжения, приказы министерств и ведомств).

В ОАО «РЖД» разрабатываются корпоративные нормативные документы, регламентирующие направления деятельности холдинга в области охраны труда, такие как СТО РЖД, Методики и т.д.

1.5. Основные направления государственной политики в области охраны труда

Государственная политика в области охраны труда определена Международными нормами, Конституцией Российской Федерации, статьей 210 ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

Основные направления этой политики следующие:

- признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников;
- установление одинаковых нормативных требований по охране труда для организаций всех форм собственности и ведомственной подчиненности;
- принятие и реализация федеральных, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- установление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства и других требований охраны труда;
- обязательное расследование несчастных случаев, установление льгот за работы с вредными и опасными условиями труда;
- проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание здоровых и безопасных условий труда, применение экономических санкций за нарушения;

- принятие и реализация законодательной базы по обеспечению обязательного социального страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- защита интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание, а также членов их семей;
- подготовка специалистов в области охраны труда;
- установление государственной статистической отчетности об условиях труда, о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- создание и обеспечение действия единой информационной системы охраны труда и др.

1.6. Политика ОАО «РЖД» в области охраны труда

Политика ОАО «РЖД» в области охраны труда неотделима от основных направлений деятельности и приоритетов в области промышленной, пожарной и экологической безопасности, она едина.



Политика холдинга «РЖД» в области охраны труда и окружающей среды, промышленной и пожарной безопасности разработана и принята в соответствии с международными обязательствами Российской Федерации, Конституцией Российской Федерации, Стратегией национальной безопасности Российской Федерации, федеральным

законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными документами холдинга «РЖД» и утверждена Распоряжением ОАО «РЖД» от 21.01.2020 № 102/р.

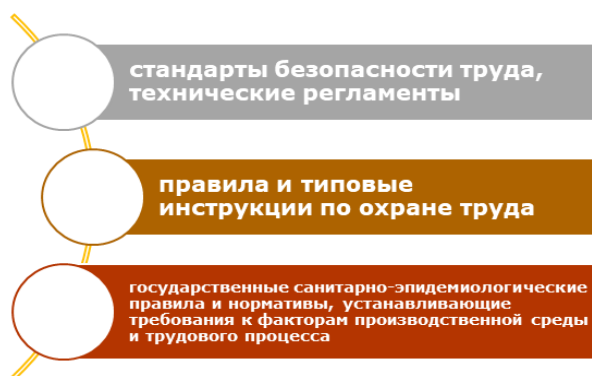
Холдинг «РЖД» подтверждает своими действиями приверженность принципу постоянного совершенствования результатов деятельности компании в области охраны труда и окружающей среды, промышленной и пожарной безопасности. Учитывая масштабы рисков в области охраны труда, руководство холдинга, возлагает на себя обязательство принять все меры по предотвращению травм, связанных с работой и ухудшения состояния здоровья на основе внедрения современной концепции Vision Zero. При этом руководство Компании рассчитывает на поддержку работников в реализации базовых принципов охраны труда и безопасности на рабочем месте, заложенных в концепции Vision Zero.

1.7. Нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда

Постановлением Правительства «Положение о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» от 27 декабря 2010 г. № 1160 утвержден Перечень видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

Государственные нормативные требования охраны труда утверждаются сроком на 5 лет и могут быть продлены не более чем на два срока.

К нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся:



Государственные нормативные требования охраны труда подлежат пересмотру независимо от установленного срока их действия в следующих случаях:

- при изменении законодательства Российской Федерации по охране труда;
- при изменении межотраслевых правил и инструкций по охране труда;
- при внедрении новой техники и технологий;

по результатам анализа производственного травматизма, профессиональных заболеваний, аварий и катастроф в Российской Федерации.

1.8. Законодательство об охране труда субъектов Российской Федерации

Субъекты Российской Федерации могут разрабатывать свои нормативные правовые акты в рамках своих полномочий. Законодательство об охране труда состоит из Конституций или Уставов субъектов Российской Федерации, законов в сфере охраны труда, социальном партнерстве, об объединении работодателей и др.

Нормативные правовые акты по охране труда, принимаемые субъектами Российской Федерации, не могут содержать требования, ухудшающие положение работников по сравнению с требованиями, принятыми в государственных нормативных актах.

1.9. Локальные нормативные акты

Работодатель имеет право принимать свои локальные нормативные акты по охране труда, которые призваны решать вопросы, не урегулированные нормативными актами Российской Федерации и ее субъектов.

Какие требования предъявляются к локальным нормативным актам организации?

Локальные нормативные акты должны соответствовать требованиям, предъявляемым к ним ТК РФ. Во-первых, они не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а во-вторых, при принятии локального нормативного акта следует учитывать мнение представительного органа работников, если это предусмотрено ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями. Если эти требования не выполняются, то такие локальные нормативные акты не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

К локальным нормативным актам можно отнести:

- коллективные договора и соглашения об охране труда;
- инструкции по охране труда;
- стандарты организаций;
- перечни профессий и работ с повышенными требованиями;
- перечень мест производств и видов работ по наряду-допуску;
- перечень категорий работников, обязанных проходить медосмотры;
- перечни тяжелых работ и работ с вредными (опасными) условиями труда, на которых запрещено (ограничено) применение труда лиц моложе 18 лет (женщин);
- правила внутреннего трудового распорядка;
- положения, приказы и т.д.

Локальные нормативные акты принимаются работодателями в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Проверить себя!

На какие два основных вида делятся локальные нормативные акты в сфере охраны труда в соответствии с ТК РФ?

Локальные нормативные акты делятся на два вида: принимаемые работодателем единолично и принимаемые с учетом мотивированного мнения представительного органа работников (например, профсоюза).

* **локальные нормативные акты** - Трудовой кодекс не содержит определения понятия локального нормативного акта. Однако существует общепризнанное понятие локального нормативного акта - им считается нормативный акт в сфере трудовых отношений, действующий в пределах конкретной организации.

1.10. Учет мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов

Мнение представительного органа работников учитывается в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями. Так, ст. 103 ТК РФ устанавливает, что при составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников, а в ст. 190 ТК РФ указано, что правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Локальные нормативные акты организации, принятые без учета мотивированного мнения представительного органа работников (если его наличие обязательно), являются недействительными и не принимаются.

ст.372 ТК РФ

Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Комментарий к ст. 372 ТК РФ

1. Настоящая статья устанавливает порядок учета работодателем при принятии локальных нормативных актов мнения не любого представительного органа работников, а только выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющего интересы всех или большинства работников.

2. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюза требует соблюдения сроков, установленных для рассмотрения проекта локального нормативного акта, при неполучении мотивированного мнения профсоюза - проведения дополнительных

консультаций, а в случае недостижения согласия сторон - оформления протокола разногласий.

3. Выборный орган первичной профсоюзной организации может обратиться в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд с целью обжалования принятого работодателем локального нормативного акта, а также начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК (см. комментарий к гл. 61 ТК).

4. Несоблюдение работодателем при принятии локальных нормативных актов указанного выше порядка может привести к отмене такого акта государственной инспекцией труда.

Проверить себя!

А Вы знаете при разработке каких еще локальных документов на предприятии необходимо обязательно учитывать мнение представительного органа работников?

Мнение представительного органа (в ОАО «РЖД» - это представители первичной профсоюзной организации, члены Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей - РОСПРОФЖЕЛ) в соответствии с *ст.372 ТК РФ* обязательно учитывается при разработке в первую очередь, конечно же, инструкций по охране труда для работников.

Определение Верховного Суда РФ от 10.01.2014 N 5-КГ13-146

Проведенной проверкой государственным инспектором труда выявлены нарушения трудового законодательства, выразившиеся в том, что при принятии Положений о премировании работников, вопреки требованиям статьи [372](#) Трудового кодекса Российской Федерации, работодателем не учтено мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

По результатам проверки государственным инспектором труда по г. Москве выдано предписание от 22 июня 2012 года N 2-290-12-ПВ/137/46/3, которым признаны незаконными Положения о премировании работников филиала, утвержденные 1 июля 2011 года и 1 августа 2011 года, и предписано не применять указанные локальные нормативные акты к работникам вагонного ремонтного депо Тольятти - филиала ООО «ТрансГрупп-Инвест», а также произвести перерасчет заработной платы работников данного предприятия за период с марта 2011 года по май 2012 года с учетом Положений о премировании, утвержденных 14 июля 2008 года, с выплатой денежной компенсации в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.10. Требования охраны труда в нормативных актах ОАО «РЖД»

Нормативный документ ОАО «РЖД», содержащий нормативные требования охраны труда (нормативный документ по охране труда ОАО «РЖД») - локальный нормативный документ, устанавливающий основные типовые требования охраны труда, обязательные для выполнения работниками ОАО «РЖД». К нормативным документам по охране труда ОАО «РЖД» относят: правила по охране труда ОАО «РЖД», инструкцию по охране труда ОАО «РЖД», стандарт ОАО «РЖД», положение, технологический и другой документ, содержащий требования охраны труда.

Правила по охране труда и инструкции по охране труда ОАО «РЖД» утверждают сроком на 5 лет, который может быть продлен не более чем на два срока.

*Правила по охране труда ОАО «РЖД» - локальный нормативный документ, предусмотренный трудовым законодательством, содержащий требования охраны труда к организации и проведению производственных (технологических) процессов, производственным помещениям и площадкам, производственному оборудованию,

организации рабочих мест, используемым материалам, а также к способам их хранения и транспортирования.

*Инструкция по охране труда ОАО «РЖД» - локальный нормативный документ, предусмотренный трудовым законодательством, предназначенный для обучения и инструктажей по охране труда работников и содержащий требования охраны труда перед началом работы, во время работы, в аварийных ситуациях и по окончании работы.

Инструкция по охране труда для работника - локальный нормативный документ структурного подразделения региональной дирекции или филиала ОАО «РЖД», устанавливающий конкретные требования охраны труда с учетом местных условий и разработанный на основе правил и инструкций по охране труда ОАО «РЖД», эксплуатационной, ремонтной и технологической документации, а также правил и типовых инструкций, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

*Стандарты безопасности труда - правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

Раздел 2. Основные положения трудового права

2.1. Основные понятия трудового права

Понятие трудового права характеризует самостоятельную отрасль права, которая регулирует отношения в сфере наемного труда. **Основа трудового права** — это **трудовые отношения**, то есть взаимоотношения работодателя и работника, а также работников между собой.

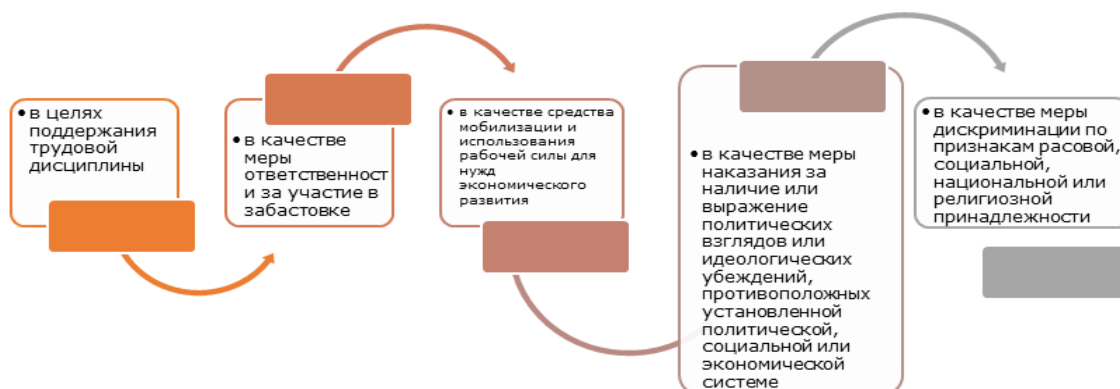


Подчеркнем, что локальные нормативные акты работодателя в сфере охраны труда являются **непосредственной правовой базой управления охраной труда на уровне работодателя** (на корпоративном уровне).

2.2. Понятие принудительного труда

Одним из основополагающих принципов трудового права - конституционное положение о запрещении принудительного труда.

Согласно ст. 4 ТК РФ **принудительный труд** — **выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:**



Данное определение понятия принудительного труда соответствует формулировкам Конвенции МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде».

Статья 4 ТК РФ предусматривает, что к принудительному труду относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), хотя в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами он вправе от нее отказаться.

Такое право у работника возникает, во-первых, при нарушении установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты ее не в полном размере, во-вторых, при возникновении непосредственной угрозы для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Расширение понятия принудительного труда усиливает гарантии соблюдения трудовых прав работников, дает им право приостановить выполнение своих трудовых обязанностей (ст. 142 ТК РФ) или отказаться от такой работы (ст. 379 ТК).

Запрещая принудительный труд, ст. 4 ТК РФ перечисляет виды работ, которые не считаются принудительным трудом. Это перечисление начинается с работы, которая выполняется в порядке несения воинской службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы. Не считается принудительным трудом работа, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами. ТК не относит также к принудительному труду работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясение, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Перечень работ, которые не могут считаться принудительным трудом, ст. 4 ТК завершает работами, выполняемыми в порядке исполнения вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров. К таким работам относятся исправительные, обязательные работы, а также работы, выполняемые при осуждении к лишению свободы.

2.4. Трудовые отношения и трудовой договор

Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, добровольно заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом, оформленные приказом (распоряжением) работодателя.

Сторонами трудовых отношений и неразрывно связанного с ними **трудового договора** являются **работник и работодатель**.

Проверить себя!

Как Вы думает, какие данные необходимо указать в трудовом договоре для правильного оформления трудовых отношений?

В трудовом договоре указываются:

- 1) фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя — физического лица), заключивших трудовой договор;
- 2) сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя — физического лица;
- 3) идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- 4) сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- 5) место и дата заключения трудового договора.

Как вы считаете, сколько экземпляров трудового договора необходимо оформить и кому они передаются?

Трудовой договор как письменный документ в соответствии с статьей 67 ТК РФ составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

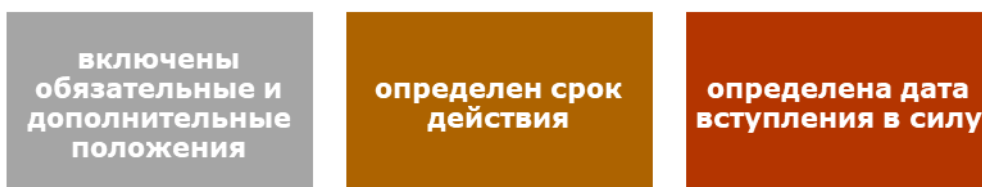
**Работник* — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, т.е. заключившее с работодателем трудовой договор.

**Работодатель* — физическое лицо либо юридическое лицо (организация) либо иной установленной федеральными законами иной субъект права, заключивший трудовой договор с работником и тем самым вступивший с ним в трудовые отношения.

**Трудовой договор* — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у работодателя правила внутреннего трудового распорядка (ст.56 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора

Для того, чтобы заключенный трудовой договор был легитимным, необходимо соблюдать несколько условий при его оформлении:



Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме!

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы,

- трудовая функция (работа по должности в соответствии с штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя.

Уже из этого перечня следует исключительная важность правильности и полноты трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора (но только в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, **либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.**

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в установленный срок, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению работника заверенные надлежащим образом, копии документов, связанных с работой.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. Тем самым, трудовой договор является важнейшим и фактически единственным основанием возникновения трудовых отношений, а, следовательно, и мероприятий охраны труда.

Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров менее заметно, чем сходство.

Важно! Только работа по трудовому договору включается трудовой стаж работника, дающего право на получение пенсии, на получение пособия в случае болезни, беременности, родов, иной временной нетрудоспособности. В случае смерти работника у его иждивенцев появляется право на пособие по случаю потери кормильца и т.д.

2.6. Правила внутреннего трудового распорядка

Как уже было сказано, одним из локальных документов, обязательно разрабатываемым в организациях, являются Правила внутреннего трудового распорядка. Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанность и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ст.189 ТК РФ).

Важно! Принятие Правил внутреннего трудового распорядка - это обязанность, а не право работодателей!

Посмотреть какие требования к Правилам внутреннего трудового распорядка установлены ТК РФ. BO1.

Работодатель обязан ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка под роспись при приеме на работу. **Недоказанность ознакомления работника с требованиями в области дисциплины труда, действующими у работодателя, освобождает работника от ответственности за их нарушение.**

Согласно ст. 190 ТК РФ Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Учет мнения представительного органа работников осуществляется в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для лиц, состоящих в трудовых отношениях, т.е. работников и работодателей, а также в равной степени для штатных и внештатных работников, совместителей и лиц, занятых неполную рабочую неделю или неполный рабочий день.

Правила внутреннего распорядка обычно состоят из следующих семи разделов:

- общие положения, предусматривающие действие этих правил, на кого они распространяются, их цель, задачи;
- порядок приема и увольнения (приводятся кратко положения ТК РФ с их уточнением для данного производства);
- основные обязанности работника;
- основные обязанности работодателя, его администрации;
- рабочее время и его использование: режим рабочего времени для всего производства и отдельных подразделений, в том числе начало и конец обеденных и других внутрисменных перерывов, графики сменности (в том числе по вахтовому методу работы), структура рабочей недели (5- или 6-дневной);
- меры поощрения за успехи в труде;
- дисциплинарная ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Проверить себя!

А Вы знаете, какие установлены особые требования, предъявляемые к работникам железнодорожного транспорта наравне с Правилами внутреннего трудового распорядка?

Наряду с Правилами внутреннего трудового распорядка на железнодорожном транспорте для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине. Поскольку уставы и положения о дисциплине являются специальным законодательством и распространяются на тех основных (ведущих) работников, чей грубый дисциплинарный проступок может привести к тяжелым последствиям или гибели людей и грузов, то в этих актах может предусматриваться более жесткая дисциплинарная ответственность, чем в общих актах трудового права. Эти акты предусматривают и дополнительные обязанности работников и их руководителей.

В соответствии с ч. 5 ст. 189 ТК РФ уставы и положения о дисциплине устанавливаются федеральными законами.

2.7. Дисциплина труда и методы ее обеспечения

Основные положения Правил внутреннего трудового распорядка посвящены дисциплине труда в организации.

Дисциплиной труда называется установленный в данной организации порядок поведения в совместном труде и ответственность за его нарушение. Трудовая дисциплина как один из основных принципов трудового права требует соблюдения работником условий трудового договора и добросовестного выполнения тех трудовых обязанностей, для выполнения которых он принят на работу.

Дисциплина труда — это система правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, предусматривающий обязанности работника и работодателя (администрации), меры поощрения за успехи в труде, порядок их применения, виды и меры ответственности за нарушение дисциплины труда и порядок их применения, что соответствует разделу VIII Трудового кодекса РФ (ст. 189 –195).

Дисциплина труда в соответствии со ст. 189 Трудового кодекса РФ — это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Работодатель в

соответствии с указанным законодательством обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Работник обязан соблюдать должностные инструкции, функциональные обязанности, предусмотренные квалификационным справочником по его должности, работе. Работодатель (администрация) обязан обеспечить надлежащий уровень дисциплины труда на производстве и реагировать на ее нарушение отдельными работниками.

Проверить себя!

Как Вы думаете, в чем заключается значение дисциплины труда?

Значение дисциплины труда заключается в том, что она:

- способствует достижению высокого качества результатов труда каждого работника и всего производства;
- позволяет работнику трудиться с наивысшей производительностью, что повышает эффективность производства;
- способствует охране здоровья и жизни во время трудовой деятельности, профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- способствует рациональному использованию рабочего времени каждого работника и всего трудового коллектива.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время и время отдыха. Основные понятия

В ТК РФ определены такие понятия, как «рабочее время» и «время отдыха».

Все вышеперечисленные компоненты режима рабочего времени прописываются в Правилах внутреннего трудового распорядка или коллективном договоре. А если время труда и отдыха у кого-либо из работников отличаются от общеустановленных, то они определяются в трудовом договоре с этим работником.

Как ТК РФ определяет, что же такое «рабочее время» и что такое «время отдыха»? Давайте разбираться.

Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ст.91 ТК РФ).

Продолжительность и виды рабочего дня установлены Трудовым кодексом РФ. Нормальная продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю.

Продолжительность работы работников накануне праздников сокращается на 1 час (ст.95 ТК РФ). В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами отдыха являются:

- перерывы во время рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых не менее 42 часов);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Перерыв для отдыха и питания рабочим и служащим предоставляется продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут. Перерыв не включается в рабочее время (ст. 107 ТК РФ).

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных технологических перерывов (ст.108 ТК РФ). Виды таких работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, занятых на погрузочно-разгрузочных работах, другим работникам в необходимых случаях предоставляются перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха.

3.2. Основные виды рабочего времени

Какие виды рабочего времени существуют? В чем различия по продолжительности работы и оплате труда? Давайте рассмотрим эти вопросы вместе!



Сокращенным рабочим временем считается установленное для определенной категории работников законом или коллективным договором рабочее время меньшей продолжительности по сравнению с полным рабочим временем, определенным правилами внутреннего трудового распорядка для работников данной организации.

Оплата труда в условиях сокращенного рабочего времени, как правило, производится как за полное рабочее время. Исключение установлено для работников, не достигших возраста 18 лет. Несмотря на то, что для них установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, заработная плата им согласно ст. 271 ТК РФ выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, т.е. фактически как за неполное рабочее время. Однако работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается статьей 92 ТК РФ. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю — для работников в возрасте до 16 лет;
- 5 часов в неделю — для работников, являющихся инвалидами I и II группы;
- 4 часа в неделю — для работников в возрасте от 16 до 18 лет;
- 4 часа в неделю и более — для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать (ст.94 ТК РФ):

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет — 5 часов, от 16 до 18 лет - 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет — 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет — 3,5 часа;
- для инвалидов — в соответствии с медицинскими показаниями.

Трудовым Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

Неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) (ст. 93 ТК РФ) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка — инвалида до 18 лет), а также для лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Следует иметь в виду, что неполное рабочее время может быть установлено также в случае угрозы массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда в организации. Однако это делается не по просьбе работника, а по инициативе работодателя в одностороннем порядке и только в соответствии с правилами, установленными ст. 74 ТК РФ. Неполное рабочее время вводится в таких случаях на срок не более 6 месяцев в целях сохранения рабочих мест.

Сменная работа производится в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиками сменности, которые, как правило, являются приложением к коллективному договору.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие. Работа в течение 2 смен подряд запрещается.

В организациях или при выполнениях отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и т.д.) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

В соответствии со ст. 96 ТК **ночным** считается время с 22 до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей разработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночные часы не допускаются несовершеннолетние и беременные женщины.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей — инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Работник имеет право заключать трудовой договор с другим работодателем на условиях внешнего совместительства. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в день и половину месячной нормы.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ). Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия.

Привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта и связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных ситуаций, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В некоторых случаях привлечение работников к сверхурочным работам допускается с учетом мнения выборного органа профсоюза (либо другого представительного органа работников).

Ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 101).

Статья 101 ТК РФ указывает на эпизодическое привлечение работника к выполнению работы за пределами установленного для него рабочего времени, однако не предусматривает максимальной продолжительности такой работы. Вместе с тем надо иметь в виду, что выполнение работниками с ненормированным рабочим днем работы сверх установленной нормы рабочего времени не должно превращаться в систему.

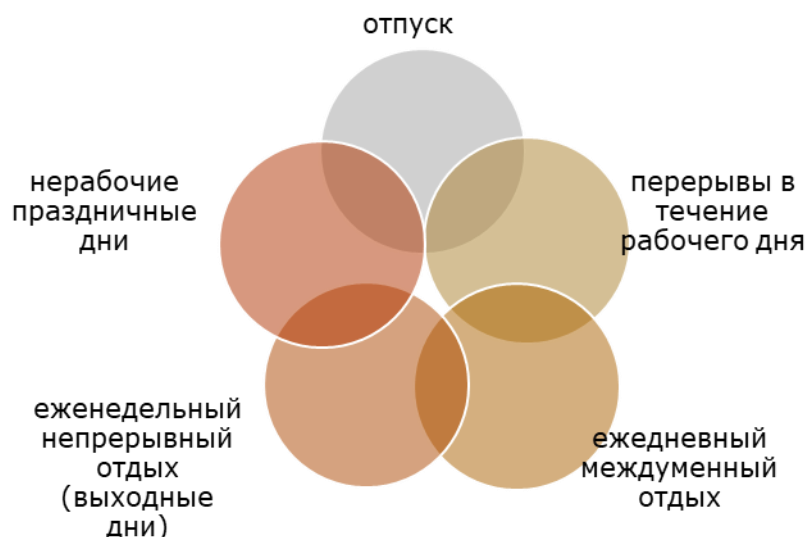
Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее 3 календарных дней.

3.3. Основные виды отдыха

Работник имеет право на отдых, включая отдых в течение рабочего дня.

Время отдыха - период трудовых отношений, в ходе которого работник свободен от исполнения своих обязанностей по трудовому договору. Право на отдых закреплено в Конституции РФ.

Какие основные виды отдыха Вы знаете? Давайте вместе рассмотрим более подробно:



Проверить себя!

А Вы знаете, какова продолжительность еженедельного непрерывного отдыха?

Важно! В течение рабочего дня (смены) работник имеет право на отдых.

Виды перерывов в течение рабочего дня (смены):

- перерыв для отдыха и питания
- специальный перерыв для обогрева и отдыха
- перерывы для кормления ребенка (ст. 258 Трудового кодекса РФ).

Важно! В течение перерыва работник освобождается от работы и использует время отдыха по своему усмотрению.

1. Перерывы для отдыха и питания

Важно! Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и не оплачивается.

Продолжительность перерыва должна быть не менее 30 минут и не более 2 часов.

У железнодорожников, водителей и др. при 8 часовом рабочем дне перерыв может быть разбит на две части. При этом общая продолжительность этих частей в сумме должна составлять от 30 минут до двух часов. Если по графику сменности рабочий день такого работника превышает 8 часов, ему должны быть предоставлены два перерыва.

Важно! Не является обязательным предоставление работодателем перерыва для отдыха и питания в случае, если установленная для работника продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

По согласию сторон в силу производственной необходимости в пределах рабочего дня перерыв может быть перенесён на другое время (без изменения установленной продолжительности).

Важно! Данный перерыв предоставляется всем работникам.

По общему правилу конкретное время предоставления перерыва для отдыха и питания и его продолжительность должны быть зафиксированы в Правилах внутреннего трудового распорядка.

Важно! Возможно определение времени предоставления перерыва для отдыха и питания, а также его продолжительности соглашением сторон трудового договора.

Если по условиям работы предоставления перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень работ, и места для отдыха и приема пищи должны быть определены в Правилах внутреннего трудового распорядка.

Важно! В этом случае перерыв для отдыха и питания включается в рабочее время и оплачивается.

2. Специальные перерывы для обогрева и отдыха

Важно! Если необходимость предоставления специального перерыва (обогрева, отвода теплоты и др.) прописана в техническом условии, технологической документации, санитарных или других правилах, то его срок включается в рабочее время и оплачивается. В иных случаях специальный перерыв является разновидностью перерыва для отдыха.

Работники, которым предоставляется специальный перерыв:

- работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе,
- работникам, работающим в холодное время года в закрытых необогреваемых помещениях;
- иным.

Виды работ, при которых предоставляются специальные перерывы, их продолжительность и порядок предоставления должны быть определены в Правилах внутреннего трудового распорядка или в трудовом договоре.

Важно! Работник, занятый на подобных работах, вправе требовать от работодателя предоставления специального перерыва.

3. Перерывы для кормления ребенка

Важно! Данные перерывы предоставляются женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, а также отцам и другим лицам, воспитывающие детей без матери.

В некоторых случаях указанные правила распространяются на опекунов несовершеннолетних.

Продолжительность перерыва должна быть не менее 30 минут. Периодичность предоставления перерывов - каждые три часа.

Важно! При наличии у женщины двух и более детей до полутора лет продолжительность перерыва должна составлять не менее 1 часа.

Женщина вправе определять порядок использования перерывов для кормления. По ее заявлению они могут присоединяться к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переноситься на начало или конец рабочего дня.

Важно! Работодатель обязан учитывать перерывы для кормления ребенка (детей) в качестве рабочего времени и оплачивать их в размере среднего заработка.

Ежедневный (междусменный) отдых - это период между временем, когда один рабочий день должен быть окончен, а другой, непосредственно примыкающий к нему рабочий день, должен быть начат.

Право на ежедневный отдых возникает у работника после отработки дневной нормы рабочего времени.

Важно! Продолжительность ежедневного междусменного отдыха, включая время для отдыха и питания, должна быть не менее двойной продолжительности рабочего дня (смены), предшествующей отдыху (16 часов при 8 часовом рабочем дне).

При работе вахтовым методом продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха с учетом обеденных перерывов может быть уменьшена до 12 часов.

Еженедельный непрерывный отдых - период между временем, когда один рабочий день (накануне выходного) должен быть окончен, а другой рабочий день (следующий сразу за выходным), должен быть начат.

Важно! Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

Работник вправе требовать предоставления ему выходных дней, количество которых зависит от продолжительности рабочей недели.

При пятидневной рабочей неделе работнику предоставляется 2 выходных дня. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

При шестидневной рабочей неделе работнику предоставляется 1 выходной день.

Важно! Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе должен быть определен правилами внутреннего трудового распорядка.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ может переносить выходные дни на другие дни.

Возможно предоставление выходного дня (дней) в другой день, кроме воскресенья, при соблюдении одновременно следующих условий:

- работник занят на работах, приостановка которых невозможна
- причины невозможности приостановки работы - производственно-технические и организационные условия
- выходные дни предоставляются работникам в различные дни недели;
- выходные дни предоставляются поочередно каждой группе работников;
- порядок предоставления и график очередности определяются в правилах внутреннего трудового распорядка.

По общему правилу работа в выходные дни запрещена.

Важно! Работодатель не вправе своим распоряжением объявлять выходной день рабочим, в т.ч. путём его переноса на другой день.

В статье 112 ТК РФ приведен перечень нерабочих праздничных дней.

Важно! Работник вправе отдыхать в установленные законом праздничные дни.

Нерабочими праздничными днями являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

Важно! Нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации нерабочим днем на территории субъекта Российской Федерации может быть объявлен религиозный праздник.

При совпадении выходного дня с праздничным днем, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

При совпадении праздничных и выходных дней Правительство РФ по общему правилу может переносить выходные, но не праздничные дни, дата которых закреплена в законе.

Для новогодних каникул и праздника Рождества Христова предусмотрен особый порядок перенесения выходных дней при совпадении их с праздничным днем. При необходимости, Правительство РФ действует в соответствии с этим порядком.

Важно! Работодатель не вправе самостоятельно переносить выходной день, совпадающий с праздничным днем, на другой день.

Работникам, получающим должностной оклад, оплата нерабочих праздничных дней не предусмотрена. Вместе с тем, наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения таким работникам заработной платы. Поэтому, работник, получающий оклад (должностной оклад) вправе требовать выплаты ему ежемесячного заработка в полном размере, несмотря на то, количество рабочих дней в календарном месяце было сокращено за счёт праздничных нерабочих дней.

Важно! Работники, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, вправе требовать выплаты им дополнительного вознаграждения (если за счёт праздничных нерабочих дней произошло фактическое сокращение их месячной нормы рабочего времени).

В этом случае размер и порядок выплаты дополнительного вознаграждения должен быть указан в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте, трудовом договоре.

Отпуск - время отдыха большой продолжительности со специальным порядком предоставления.

Важно! На период ежегодных отпусков работодатель сохраняет за работником место работы (должность) и средний заработок (кроме отпуска без сохранения заработной платы).

Продолжительность **еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.**

3.4. Предоставление отпуска

Отпуск — это свободное от работы время, исчисляемое в календарных днях, в течение которого за работником сохраняется его место работы и, как правило, средний заработок.

Выделяют следующие виды отпусков:



Ежегодные оплачиваемые отпуска

- 1.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 Трудового кодекса РФ),
- 1.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116-119 Трудового кодекса РФ),
- 1.3. Ежегодный удлиненный основной отпуск (ст.115 ТК);

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

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

В установленных законом случаях ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

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

Важно! Работники, которым предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск:

- инвалиды - 30 календарных дней;
- несовершеннолетние работники - 31 календарный день;
- педагогические работники - от 42 до 56 календарных дней (в зависимости от должности):
- работники, занятые на работах с химическим оружием - от 49 до 56 календарных дней (в зависимости от вида выполняемой работы);
- пенсионеры, проживающие в стационарных учреждениях социального обслуживания и работающие по трудовому договору (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет) - 30 календарных дней;
- спасатели профессиональных аварийно-спасательных служб, формирований - от 30 до 40 суток (в зависимости от стажа работы на должностях спасателей).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

Следующим работникам работодатель обязан предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- за работу с вредными или опасными условиями труда

Продолжительность отпуска зависит от степени вредности или опасности условий труда и устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Минимальная продолжительность - 7 календарных дней.

- за работу в режиме ненормированного рабочего дня

Минимальная продолжительность отпуска - 3 календарных дня. Конкретная продолжительность устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Важно! В случае, если коллективным договором или локальным нормативным актом работодателям установлен дополнительный оплачиваемый отпуск всем или некоторым категориям работников, работник вправе требовать предоставления ему такого отпуска.

Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (ст. 263 Трудового кодекса РФ),

Следующим работникам может быть предоставлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (ст. 263, 264 Трудового кодекса РФ):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- опекуну (попечителю) несовершеннолетнего.

Важно! Работник вправе требовать предоставления такого отпуска в случае, если такая возможность предусмотрена коллективным договором.

Продолжительность отпуска - до 14 календарных дней.

Следующим работникам работодатель обязан предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- работник, награжденный высшими государственными наградами за трудовые достижения - Герой социалистического труда, Герой труда Российской Федерации, полный кавалер ордена Трудовой Славы - до 3 недель в году (ч. 2 ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ)
- работники, удостоенные званий Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации, полный кавалер ордена Славы - до 3 недель в году (ч. 3 ст. 8 Федерального закона от 15.01.1993 № 4301-1);

*работник - добровольный пожарный территориального подразделения добровольной пожарной охраны - до 10 календарных дней (ч. 7 ст. 18 Федерального закона от 06.05.2011 № 100-ФЗ).

Отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 Трудового кодекса РФ),

Отпуск без сохранения заработной платы

Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы при соблюдении следующих условий одновременно (ст. 128 Трудового кодекса РФ):

- наличие письменного заявления от работника;
- наличие согласия работодателя на предоставление отпуска;
- наличие семейных обстоятельств или других уважительных причин;
- продолжительность отпуска согласована между работником и работодателем.

Важно! В следующих случаях работник вправе требовать предоставления ему отпуска без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней:

- в случае рождения у работника ребенка;
- в случае регистрации работника брака;
- в случае смерти близких родственников работника.

На использование отпуска без сохранения заработной платы большей продолжительности имеют право следующие работники:

- участники Великой Отечественной войны, инвалиды ВОВ, ветераны боевых действий - до 35 календарных дней в году;
- работающие пенсионеры по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родители и жены (мужья) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающие инвалиды - до 60 календарных дней в году;

Важно! При наличии в коллективном договоре других оснований для предоставления отпуска без сохранения заработной платы, работник вправе просить предоставления ему отпуска по этим основаниям.

Отпуск по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ), отпуск по уходу за ребёнком (ст. 256 ТК РФ)

Отпуск при совмещении работы с обучением

5.1. Дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка (ст. 173, 173-1, 174, 176 ТК РФ)

5.2. Отпуск без сохранения заработной платы (ст. 173, 174 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не может быть менее 28 календарных дней.

Важно! Если в трудовой договор включено условие об отпуске менее 28 календарных дней, такое условие является недействительным!

В соответствии с ч. 4 ст. 124 ТК РФ запрещается непредоставление работнику ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд независимо от характера возникших обстоятельств.

3.5. Отпуск по инициативе работодателя

Вынужденные отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя законодательством о труде не предусмотрены.

В случае, если работник не по своей инициативе не может исполнять обязанности, предусмотренные заключенным с ним трудовым договором, работодатель обязан, в соответствии со статьей 157 ТК РФ, **оплатить время простоя в размере не ниже 2/3 средней заработной платы**. Если оплата времени простоя не по вине работников работодателем не производится, то работники вправе обжаловать действия работодателя в комиссию по трудовым спорам или в суд.

3.6. Отзыв из отпуска

Работодатель может отозвать работника из отпуска, если это необходимо по тем или иным производственным нуждам. **Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия!** Закон не оговаривает форму такого согласия. Однако в целях предотвращения возможных недоразумений целесообразно получить письменное согласие работника на отзыв из отпуска.

Вопрос: *Как Вы думаете, может ли работник отказаться от выхода из отпуска? Какие категории работников не могут быть отозваны из отпуска?*

Проверить себя!

Работник вправе отказаться выходить на работу до окончания срока отпуска, и такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины.

На это обстоятельство специально обращено внимание в Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, который указал, что, учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия, отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины (п. 37).

Не могут быть отозваны из ежегодного отпуска работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины и работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если даже они дают на это свое согласие.

Отзыв из отпуска оформляется приказом (распоряжением) работодателя, в котором по договоренности сторон указывается, когда работнику будет предоставлена неиспользованная часть отпуска. По выбору работника она должна быть предоставлена ему в удобное для него время в текущем рабочем году или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Ежегодный оплачиваемый отпуск согласно ч. 1 ст. 125 ТК РФ может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем. Инициатива разделения отпуска обычно исходит от работника, но согласие работодателя необходимо.

Закон не устанавливает, на сколько частей можно делить отпуск. В принципе, по соглашению сторон его можно разделить на несколько частей, но при этом необходимо, чтобы хотя бы одна часть этого отпуска была не менее 14 календарных дней. Иными словами, на части может быть разделена та часть отпуска, которая превышает 14 календарных дней. Предоставляя отпуск работнику по частям, работодатель вместе с тем должен иметь в виду, что чрезмерное дробление отпуска нецелесообразно, так как в противном случае за короткий срок работник не сможет полноценно отдохнуть и восстановить силы.

3.7. Компенсация неиспользованного отпуска

В целях рационального использования работниками полагающихся им дней ежегодного оплачиваемого отпуска, и прежде всего длительного, а также с учетом потребностей современной практики в ТК РФ включена норма, позволяющая заменять часть ежегодного отпуска денежной компенсацией.

В соответствии с ч. 1 ст. 126 ТК РФ денежной компенсацией может быть заменена только та часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней, и только в случае, если о такой замене просит сам работник, а работодатель не возражает против этого. Причем просьба работника о замене части отпуска денежной компенсацией должна быть выражена в письменной форме (в заявлении).

Проверить себя!

Знаете ли Вы, каким категориям работников запрещается денежная компенсация отпуска или его части?

Часть 3 ст. 126 ТК РФ предусматривает определенную категорию работников, которым замена отпуска или части его денежной компенсацией не допускается, в том числе и по их письменной просьбе.

К таким работникам относятся: беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет. Им ежегодный оплачиваемый отпуск (включая основной ежегодный отпуск и все ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска) должен предоставляться в натуре ежегодно.

Важно! При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Кейс. Компенсация неиспользованного отпуска

Соколов Василий Петрович, оператор технологического центра, подал заявление в отдел кадров о денежной компенсации предоставляемого отпуска за прошедшие 2 рабочих года. Общая продолжительность отпуска составила 56 календарных дней.

В отделе кадров Василию Петровичу определили, что денежной компенсации подлежит только 1 прошедший год, т.е. 28 календарных дней.

Кто прав в данной ситуации? Как и в каком объеме положена компенсация работнику?

Правильный ответ:

1. Неправы обе стороны. В данной ситуации замена части этого отпуска денежной компенсацией не может быть произведена, так как за каждый рабочий год продолжительность отпуска не превышает 28 календарных дней. В такой ситуации работнику должен быть предоставлен в натуре весь суммированный отпуск, т.е. 56 календарных дней.

Неправильные ответы:

2. Не правы сотрудники отдела кадров. Они должны были компенсировать полностью 56 дней по заявлению работника, ведь отпуск прошел и за текущий год и за предыдущий.
3. Не прав работник. Денежную компенсацию можно предоставить только за предыдущий год, т.е. так это сделал отдел кадров – за 28 дней календарных дней.

3.9. Компенсация отпуска на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Некоторые ограничения в замене ежегодного отпуска денежной компенсацией установлены и для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени условий труда либо к опасным условиям труда, составляет 7 дней. На основании коллективного договора, а также с письменного согласия работника, оформленного отдельным соглашением к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность (7 дней) может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией, в размерах и на условиях, определенных коллективным договором.

Раздел 4. Охрана труда отдельных категорий работников

4.1. Охрана труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

В соответствии с трудовым законодательством РФ работник, занятый на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеет право на определенные выплаты, компенсирующие работу в условиях, отличных от нормальных, льготную пенсию и на другие условия, которые должны быть установлены в трудовом договоре работника.

В соответствии со ст.146-147 ТК РФ оплата труда работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится в повышенном размере. Перечень таких работ определяется Постановлением Правительства РФ с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В связи с принятием Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» внесены многочисленные изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации, в том числе по вопросу установления компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Размеры и условия предоставления указанных компенсаций работникам приведены в таблице.

Таблица. Размеры и условия предоставления компенсаций работникам

Класс условий труда	Виды и размеры компенсаций		
	Повышенный размер оплаты труда (ст. 147 ТК РФ), %	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ), календарных дней	Продолжительность рабочей недели (ст. 92 ТК РФ), часов
1	0	0	40
2	0	0	40
3.1	4	0	40
3.2	4	7	40
3.3	4	7	36
3.4	4	7	36
4	4	7	36

Проверить себя!

Какие еще льготы и компенсации, установленные для работников, чьи рабочие места аттестованы как вредные и опасные, Вы можете назвать?

Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда проводятся медицинские осмотры за счет работодателя, осуществляется льготное пенсионное обеспечение (список 1, список 2), сокращенный рабочий день; отдельным категориям работников выдается лечебно-профилактическое питание и молоко (либо его денежная компенсация).

Коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или)

опасными условиям труда, но не более предельной продолжительности рабочего времени:

- при 36-часовой рабочей неделе — до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее — до 8 часов.

Кейс. Охрана труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Чекмарев Станислав Васильевич, условия труда на рабочем месте которого соответствуют классу 3.2., обратился к руководителю предприятия с просьбой заменить денежной компенсацией часть ежегодно оплачиваемого отпуска, продолжительность которого составляла 42 календарных дня и состояла: из основного ежегодного отпуска - 28 календарных дней; дополнительного ежегодного отпуска за многосменный режим работы - 6 календарных дней и отпуска за работу во вредных условиях - 8 календарных дней.

На основании письменного заявления Чекмарева С.В. о денежной компенсации, в бухгалтерии предприятия сделали расчет компенсации и оплатили: 5 календарных дней за многосменный режим работы и 2 календарных дня за работу во вредных условиях труда.

Вопрос:

Оцените правильность предоставленной денежной компенсации. Если Вы считаете, что денежная компенсация была неправильно посчитана, дайте Ваш правильный ответ – Какая часть отпуска в данном случае может быть заменена денежной компенсацией?

Правильный ответ:

По письменному заявлению работника денежной компенсацией в данном случае может быть заменена часть отпуска, составляющая 6 календарных дней за многосменный режим работы и 1 день за вредные условия труда.

Неправильные ответы:

По письменному заявлению работника денежной компенсацией в данном случае может быть заменена часть отпуска, составляющая 2 календарных дня за многосменный режим работы и 5 календарных дней за вредные условия труда.

По письменному заявлению работника денежной компенсацией в данном случае может быть заменена часть отпуска, составляющая 4 календарных дня за многосменный режим работы и 3 календарных дня за вредные условия труда.

4.3. Обеспечение работников молочными продуктами

На работах с вредными условиями труда в соответствии со ст.222 ТК РФ по результатам специальной оценки труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Традиционно в качестве продукта, предназначенного для нейтрализации вредных веществ, в организациях выдают молоко. Данная продукция пришла на заводы благодаря Декрету Совнаркома от 4 августа 1921 года. В нем прописывалась необходимость снабжения рабочих 0,769 л молока или же 49 г масла. В 1922 году эта норма была уже включена в состав КЗОТ, вначале в виде выдачи жиров, а после войны уже в виде выдачи молока.

В Приказе Минздравсоцразвития РФ от 16.02.09 № 45н, вступившим в силу 2 июня 2009 года, особое внимание уделяется проблемам, которые на предприятиях в связи с выдачей молока или равноценных продуктов, которыми можно его заменять. Исходя из

необходимости употребления продуктов, обладающих детоксирующими свойствами, список равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работниками вместо молока, был значительно сокращен. Из него были исключены сухое и сгущенное молоко, творожные массы, сырки и десерты, мясо, рыба, яйца. Кроме того, исчезли напитки типа VITA, и витамины — ведь они проходили регистрацию как обычные пищевые продукты или регистрировались как вовсе не предназначенные для использования в качестве пищевых продуктов. В приказе отдельно прописывается, что отдельно выдается молоко питьевое, соответствующее «Техническому регламенту на молоко и молочную продукцию» (Федеральный закон от 12.06.08 №88-ФЗ).

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра в смену, независимо от ее продолжительности. Бесплатная выдача молока производится работникам в дни непосредственной фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока. Выдача и употребление молока должны осуществляться в буфетах, столовых или в специально оборудованных в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями помещениях, утвержденных в установленном порядке.

Чем можно заменить молоко?

Таблица. Нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока

Наименование пищевого продукта	Норма выдачи за смену
Кисломолочные жидкие продукты, в том числе обогащенные, с содержанием жира до 3,5% (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка), йогурты с содержанием жира до 2,5%	500 г
Творог не более 9% жирности	100 г
Сыр не более 24% жирности	60 г
Продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда	Устанавливается в заключении, разрешающем их применение

Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается, когда по тем или иным причинам невозможна выдача работникам молока, с согласия работников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками данной организации органа.

Важно! Замена молока денежной компенсацией допускается при включении данного положения в коллективный договор организации и письменном заявлении самого работника. Денежная компенсация осуществляется не реже 1 раза в месяц из расчета стоимости молока 2,5% жирности по ценам региона.

Замена молока на лечебно-профилактические напитки, витаминные препараты и бифидосодержащие кисломолочные продукты допускается только при положительном заключении Минздравсоцразвития.

При обеспечении безопасных условий труда работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока с учетом мнения профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками органа.

Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями свинца, дополнительно к молоку выдается 2 г пектина в виде обогащенных им консервированных растительных пищевых продуктов, напитков, желе, мармеладов и плодоовощных соков и консервов (фактическое содержание пектина указывается изготовителем). Допускается замена этих продуктов натуральными фруктовыми соками с мякотью в количестве 250-300 г. Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается, когда по тем или иным причинам невозможна выдача работникам молока, с согласия работников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками данной организации органа.

Важно! Замена молока денежной компенсацией допускается при включении данного положения в коллективный договор организации и письменном заявлении самого работника. Денежная компенсация осуществляется не реже 1 раза в месяц из расчета стоимости молока 2,5% жирности по ценам региона.

Замена молока на лечебно-профилактические напитки, витаминные препараты и бифидосодержащие кисломолочные продукты допускается только при положительном заключении Минздравсоцразвития.

При обеспечении безопасных условий труда работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока с учетом мнения профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками органа.

Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями свинца, дополнительно к молоку выдается 2 г пектина в виде обогащенных им консервированных растительных пищевых продуктов, напитков, желе, мармеладов, плодоовощных соков и консервов (фактическое содержание пектина указывается изготовителем). Допускается замена этих продуктов натуральными фруктовыми соками с мякотью в количестве 250-300 г.

Важно! Замена молока сметаной и сливочным маслом не допускается.

4.4. Правовое регулирование охраны труда женщин

Охрана труда женщин – это система сохранения жизни и здоровья женщин в процессе трудовой деятельности преимущественно путем установления запретов и ограничений в привлечении женщин к определенным видам работ, профессиям и специальностям, с которыми может быть сопряжен вред для организма женщины.

Статья 253 ТК РФ ограничивает применение труда женщин работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением не физических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них **нормы. Предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную** утверждены постановлением Совета Министров — Правительством РФ от 06.02.93 №105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

Проверить себя!

Знаете ли Вы на какие еще работы существуют ограничения для женщин?

С 1 января 2021 года вступает в силу приказ Минтруда России от 18 июля 2019 г. №512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» вместо действующего ранее постановления Правительства РФ от 25.02.2000 №162.

По итогам актуализации ранее действующий перечень сокращен более, чем в 4 раза: вместо 456 позиций утверждено 100.

Так, например, снимаются ограничения на следующие профессии и работы:

- машинист электропоезда (электрички), скоростных и высокоскоростных поездов (Ласточка, Сапсан и другие);
- работа на высоте свыше 10 м и иные.



4.5. Льготы и компенсации, предоставляемые беременным женщинам и женщинам, имеющих детей

В рамках конституционной защиты со стороны государства материнства, детства и семьи в Трудовом кодексе РФ предусматривается охрана труда женщин, льготы и компенсации при различных ситуациях. Рассмотрим их подробнее. BO1, BO2.

Особенности регулирования труда женщин содержатся в Главе 41 Трудового кодекса РФ. Статьями этой главы устанавливаются дополнительные компенсации и льготы беременным женщинам и гарантии женщинам, имеющих детей.

С целью оказания помощи работодателям в организации трудоустройства беременных женщин Госкомсанэпиднадзором России и Минздравом России 21-23 декабря 1993 года утверждены Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин.

В соответствии с указанными рекомендациями беременным женщинам на основании медицинского заключения устанавливаются нормы выработки со снижением в среднем на 40% от постоянной нормы.

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

Беременные женщины не должны работать в условиях воздействия инфракрасного излучения, вибрации, ультразвука, ионизирующего излучения, в условиях резкого перепада барометрического давления, воздействия промышленных аэрозолей, потенциально опасных химических веществ, без естественного освещения и т.п.

В рекомендациях предусматривается, что оптимальная масса груза при подъеме и перемещении тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) не должна превышать 2,5 кг; при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей

смены 1,25 кг. Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочей смены до 5 м, не должна превышать с рабочей поверхности 60 кг.

Беременным женщинам рекомендуется выполнение следующих работ: легкие сборочные, сортировочные, упаковочные.

Важно! Работодатель обязан до предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, освободить ее от работы. Причем за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за ней сохраняется средний заработок за счет средств организации.



Для беременных женщин предусмотрены следующие особенности: запрет увольнения, за исключением ликвидации, запрет на привлечение к сверхурочной работе, в ночные смены, в праздничные нерабочие и выходные дни, запрет на командировки, сохранение среднего заработка во время прохождения диспансерных обследований, предоставление ежегодного отпуска независимо от стажа работы перед уходом в декрет либо непосредственно после декретного отпуска.



Охрана труда, компенсации и льготы работающих женщин, имеющих детей, предусматривает следующие особенности: предоставление перерывов для кормления ребенка женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет направление в служебные командировки, привлечение женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет к сверхурочной работе, привлечение их к работе в ночные смены, нерабочие праздничные и выходные дни, допускается только с их письменного согласия запрет увольнения в случаях, оговоренных в ст. 261 ТК РФ дополнительные дни отпуска.

4.7. Охрана труда несовершеннолетних

Особую заботу государство проявляет в вопросах применения труда несовершеннолетних. Для данной категории работников установлены ограничения для использования их труда, как по физиологическим, так и психологическим параметрам.

В ст.ст. 256, 268 ТК РФ и постановлении Правительства РФ от 25.02.2000 №163 определен круг работ, на которых запрещается применение труда лиц, моложе 18 лет. работы, на которых запрещается применение труда лиц, моложе 18 лет:

- работы с вредными и опасными условиями труда;
- подземные работы;
- работы, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию;
- переноска и передвижение тяжестей, превышающих установленные нормы;
- направление в служебные командировки;
- привлечение к сверхурочной работе;
- привлечение к работе в ночное время (рабочий день может начинаться не ранее 6 часов и заканчиваться не позднее 22 часов);
- запрещается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением творческих работников).

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет вручную при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. №7.

Важно! В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

Таблица. Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет вручную при подъеме и перемещении тяжестей вручную

Характер работы, показатели тяжести труда	Предельно допустимая нагрузка в кг							
	Юноши				Девушки			
	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет
Подъем и перемещение вручную груза постоянно в течение рабочей смены	3	3	4	4	2	2	3	3
Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены: - постоянно (более 2 раз в час) - при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	6	7	11	13	3	4	5	6
	12	15	20	24	4	5	7	8
Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены: - подъем с рабочей поверхности; - подъем с пола	400	500	1000	1500	180	200	400	500
	200	250	500	700	90	100	200	250

4.8. Льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством для несовершеннолетних

Одновременно с установленными ограничениями для данной категории работников государство определены льготы в области охраны труда, продолжительности рабочего времени, и т.д.

Работники до 18 лет имеют льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в любое удобное для них время (ст.267 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст.269 ТК РФ);
- нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего дня (ст.270 ТК РФ);
- не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет (ч.3 ст.125 ТК РФ);

- не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (ч.3 ст.126 ТК РФ);
- запрещается привлечение несовершеннолетних к работам, выполняемым вахтовым методом (п.2.2 Основных положений о вахтовом методе организации работ, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС и Минздрава СССР I 794/33-82 от 31.12.1987);
- с несовершеннолетними работниками не может быть заключен договор о полной материальной ответственности (ч.1 ст.244 ТК РФ).

Ст.92 ТК РФ устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени для несовершеннолетних:

- для работников в возрасте до 16 лет — не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю.

Сверхурочной работой для лиц моложе 18 лет считается работа, превышающая установленные для них сокращенные нормы продолжительности рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года, не может превышать половины норм, установленных для несовершеннолетних (не более 17,5 часов для лиц в возрасте от 16 до 18 лет и 12 часов для лиц в возрасте от 14 до 16 лет).

В соответствии со ст.94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет — 5 часов;
- от 16 до 18 лет — 7 часов;
- для учащихся образовательных учреждений (школ), образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года обучение с работой, в возрасте от 14 до 16 лет — 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет — 4 часа.

Ст.266 ТК РФ вводит обязательные медицинские осмотры (обследования) лиц в возрасте до 18 лет, а именно - лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию).

4.10. Право инвалидов на труд

Каждый имеет равные трудовые права и никто не может быть ограничен в возможности их реализации из-за положения, возраста и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами (ч. 1 и 2 ст. 3 ТК РФ).

Законодательство гарантирует инвалидам право на работу. Это следует из ст. 20 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Более того, ст. 21 этого документа предписывает субъектам РФ устанавливать для организаций численностью более 100 человек квоту на прием инвалидов: не менее 2% и не более 4% от среднесписочной численности работников.

Согласно ст. 5.42 КоАП РФ за неправомерный отказ от заключения трудового договора с инвалидом (в пределах установленной квоты) на руководителя организации могут наложить штраф в размере от 2000 до 3000 руб.

Однако согласно ч. 3 ст. 3 Трудового кодекса право на труд может быть ограничено, если это обусловлено заботой государства о лицах, которые нуждаются в повышенной

социальной защите. Право инвалида может быть ограничено, если работа, на которую он претендует, ему противопоказана.

4.11. Охрана труда инвалидов

Положения ст. 224 ТК РФ обязывают работодателя создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

Работа инвалида не должна быть связана со значительными перемещениями. Выполнять свою работу он должен преимущественно в свободной позе, сидя, с возможностью смены положения тела, в отдельных случаях — стоя или с возможностью ходьбы.

Трудовое законодательство содержит льготы и гарантии для инвалидов, а именно:

- продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I и II групп, не должна превышать 35 часов в неделю (ч. 1 ст. 92 ТК РФ);
- к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалиды могут быть привлечены только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья (ч. 5 ст. 96, ч. 5 ст. 99 и ч. 7 ст. 113 ТК РФ). Инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день;
- работающие инвалиды имеют право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году (ч. 2 ст. 128 ТК РФ) и ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ).

Раздел 5. Государственное регулирование в сфере охраны труда

5.1. Государственное регулирование в сфере охраны труда

Под государственным регулированием понимают воздействие государства через деятельность законодательной, исполнительной и судебной ветвей власти на деятельность физических и юридических лиц и тем самым – на экономические и социальные процессы.

Основная структура государственной системы управления охраной труда зафиксирована статьей 216 Трудового кодекса РФ. Она предусматривают, что государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим эти функции, является Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России). В его структуре вопросами организации и управления охраной труда в Российской Федерации занимается специальный Департамент условий и охраны труда.

5.2. Государственный надзор и контроль соблюдения требований охраны труда

В соответствии со статьей 353 ТК РФ государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет Федеральная инспекция труда (Роструд).

Государственный надзор и контроль за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законодательством.

5.3. Риск-ориентированный подход в осуществлении государственного надзора и контроля соблюдения требований охраны труда

Надзорными органами осуществляются как плановые, так и внеплановые проверки соблюдения требований охраны труда в организациях.

Плановые проверки

Плановые мероприятия проводятся с 1 января 2018 года в соответствии с риск-ориентированным подходом. Для предприятий с умеренным риском не чаще одного раза в три года, с высоким риском — один раз в два года и т.д.

При проведении проверок инспекторы ГИТ могут использовать проверочные листы по охране труда, которые применяются на основании постановления Правительства РФ от 13 февраля 2017 г. №177. Формы проверочных листов утверждены Рострудом приказом от 10 ноября 2017 г. № 655 (с изменениями и дополнениями).

Посмотреть порядок применения проверочных листов по охране труда.

Проверочные листы ГИТ разработаны в рамках риск-ориентированного подхода с целью оптимизировать и сделать прозрачной процедуру плановой проверки. Проверочные листы инспекции труда — это набор вопросов для работодателя, целью которых является контроль исполнения требований законодательства. Контрольные вопросы соответствуют указаниям нормативных правовых актов.

Роструд разработал для своих трудовых инспекций комплект проверочных листов, применяемых при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства. Из них можно узнать, какие вопросы будут задавать инспекторы, и какие документы они затребуют при этом. У работодателя появилась возможность узнать заранее, на какие моменты нужно обратить внимание как при подготовке к плановой проверке, так и при организации работы по охране труда.

Общие требования к разработке и утверждению проверочных листов (списков контрольных вопросов) установлены постановлением Правительства РФ от 13 февраля 2017 г. № 177. Формы проверочных листов утверждаются Рострудом. Предмет плановой проверки ни при каких условиях не должен быть расширен вопросами, не указанными в проверочном листе. Вопрос в чек-листе должен быть составлен таким образом, чтобы дать однозначный ответ закрытого характера — соблюдается или не соблюдается требование законодательства. Важно! Неоднозначные, открытые вопросы в проверочных листах размещать запрещается. Также в проверочном листе должны быть указаны реквизиты проверяемого предприятия, место проведения проверки, номер и дата распоряжения о проверке, сведения о проверяющем организацию инспекторе (инспекторах).

В проверочном листе, в части контрольных вопросов, в графе 4 инспектор должен отметить исполнение работодателем требований законодательства, которые указаны в реквизитах нормативного акта, устанавливающего обязанность работодателя. Если требование законодательства соблюдено, в графе 4 ставится соответствующая отметка. Если выявлено нарушение, графа 4 не заполняется, а в графе 5 должно быть проставлено соответствующее значение. Графа «не применяется» в чек-листе заполняется только в том случае, если для конкретного работодателя указанное требование неприменимо.

Например, эта графа может быть заполнена, если в штате организации нет определенных профессий. В чек-листе № 1 есть перечень вопросов по заключению трудовых договоров со спортсменами. На спортсменов распространяются отдельные нормы трудового права, отдельный порядок проведения обязательных мероприятий по охране труда. Если речь идет о швейной фабрике или кондитерском комбинате, и в штате этих организаций нет футболистов или фигуристов, то инспектор в графе 6 укажет «не применяется».

Принцип применения проверочных листов (чек-листов) реализуется при проведении только плановых проверок ГИТ. Проверки могут быть документарные и выездные. Документарная проверка проводится в инспекции или другом контрольном ведомстве. Проверяющие присылают работодателю запрос, в котором содержится перечень интересующих их документов. Она не может длиться более 20 дней, на малых предприятиях — 50-ти часов, а на микропредприятиях — 15 часов в год. Если требование в установленные сроки не выполнить, документарная проверка может превратиться в выездную.

Выездная проверка проводится на территории работодателя.

Внеплановые проверки

При проведении внеплановых проверок инспектор будет требовать документы, которые имеют отношение только к ее предмету. Остальные вопросы поднимать в рамках внеплановой проверки инспектор не вправе. Если инспектор сделает во время внеплановой проверки замечания, не относящиеся к предмету данной или предыдущей проверки, он обязан инициировать обращение к своему руководителю инспекции, и не более.

Посмотреть особенности проведения внеплановых проверок. Внеплановые проверки периодичности не имеют. Внеплановое мероприятие назначается, когда нужно проверить выполнено ли предписание трудовой инспекции (контрольная проверка) или,

когда поступила жалоба от работника (целевая). Основанием может служить также сообщение в СМИ или сведения из других источников о том, что в организации не все благополучно с правилами охраны труда и т. д.

Проверяющие могут появиться на пороге организации без предупреждения, если основанием для их визита послужила жалоба работника о нарушении его прав.

Жалоба или сообщение признается основанием для контроля, если она содержит сведения:

- о нарушении работодателем трудовых прав работников;
- о возникновении угрозы причинения вреда здоровью и(или) жизни работников, окружающей среде, а также угрозы чрезвычайных ситуаций техногенного характера;
- о причинении вреда здоровью и(или) жизни работников, окружающей среде, а также возникновение аварийных и чрезвычайных ситуаций техногенного характера.

Внеплановая проверка также может проводиться в документарной и(или) выездной форме (п. 4 статьи 10 ФЗ №294).

5.4. Государственный санитарно—эпидемиологический надзор

За соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил осуществляет федеральный орган исполнительной власти по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным осуществлять государственный санитарно-эпидемиологический надзор в Российской Федерации, являются Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор) и ее территориальные органы, созданные в установленном порядке для осуществления государственного санитарно-эпидемиологического надзора в субъектах Российской Федерации, муниципальных образованиях и на транспорте.

Руководитель Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия населения (Роспотребнадзора) — главный государственный санитарный врач Российской Федерации.

Должностные лица, осуществляющие государственный санитарно-эпидемиологический надзор в Российской Федерации, обладают полномочиями, установленными статьями 50, 51 и 52 Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

5.5. Прокурорские проверки

Проверка прокуратуры может настичнуть любого работодателя. При этом прокуроры могут проверять исполнение трудового законодательства, привлекая к проверке Государственную трудовую инспекцию, Роспотребнадзор, Ростехнадзор и т. д.

Прокуратура призвана контролировать исполнение законов государственными органами, их должностными лицами, коммерческими и некоммерческими организациями.

Что может быть поводом для прокурорской проверки может быть?

- задание вышестоящей прокуратуры, в котором прокурору предписано комплексно проверить исполнение трудового законодательства на определенной территории или на предприятии;

- необходимость плановой проверки;
- указание прокурора о проведении выборочной проверки исполнения трудового законодательства в организации при получении сведений о нарушениях (необходимость внеплановой проверки);
- материалы СМИ о нарушениях трудового законодательства (это повод для внеплановой проверки, и ее может инициировать, помимо руководителя прокуратуры, работник прокуратуры, на которого возложен данный вид надзора);
- обращение в прокуратуру (как устное, так и письменное) с информацией о нарушении законодательства в организации.

Важно! Прокуратура не подменяет другие контролирующие органы и не проводит самостоятельно плановые проверки организаций, кроме случаев прямого надзора.

5.6. Административная ответственность за непредоставление информации

Если своевременно не предоставить прокурору информацию, необходимую для проверки, организации грозит штраф до 5000 рублей (ст. 19.7 КоАП РФ). За невыполнение в срок представления прокуратуры можно поплатиться штрафом: для должностного лица — от 1000 до 2000 рублей или дисквалификация на срок до трех лет, для организации — от 10 000 до 20 000 рублей (п. 1 ст. 19.5 КоАП РФ).

За умышленное невыполнение законных требований прокурора грозит ответственность (ст. 17.7 КоАП РФ):

- для граждан — штраф от 1000 до 1500 рублей;
- для должностных лиц — штраф от 2000 до 3000 рублей или дисквалификация на срок от шести месяцев до одного года;
- для организаций — штраф от 50 000 до 100 000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Важно! Законом не установлена давность документов, которые вправе проверять инспекторы. Одно выявленное нарушение может повлечь проверку документов за несколько прошедших лет. Поэтому инспекторы вправе запрашивать документы по охране труда любой давности. Однако постановление об административном нарушении не может быть вынесено по истечении двух месяцев с момента правонарушения. То есть инспектор не вправе выдать постановление по нарушениям, которые произошли давно и по которым срок давности является общим (п. 1 ст. 24.5 КоАП РФ).

Раздел 6. Обязанности и права работодателя и работников в области охраны труда

6.1. Обязанности и права работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает права и обязанности работодателя в сфере трудовых отношений и обеспечении требований охраны труда.

В соответствии со статьей 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя. Приведенные в указанной статье обязанности работодателя призваны обеспечить реализацию права работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда (ст. 219 ТК РФ).

Какие же обязанности и права установлены ТК РФ в отношении работодателя?

Обязанности работодателя:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировке на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;
- недопущению к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ и иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Работодатель имеет право (ст.22 ТК РФ):

- заключать, изменять или расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка в организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

6.2. Обязанности и права работников в области охраны труда

ТК РФ устанавливает права и обязанности работников в области охраны труда, также как и работодателей.

Обязанности работников определены в ст.21 и 214, права – 21 ст.

А Вы знаете свои права и обязанности в сфере трудовых отношений?

Обязанности:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, определенные трудовым договором;
- соблюдать трудовую дисциплину и правила трудового распорядка;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования охраны труда, изложенные в правилах, инструкциях по охране труда и других локальных документах;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- своевременно проходить медицинские обследования (освидетельствования);
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, спецодежду и спецобувь;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуаций, угрожающей жизни и здоровью людей, а также об ухудшении собственного самочувствия, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания или отравления.

Права:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организациями и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренном ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- отказ от работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда (Нормами выдачи) за счет работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет работодателя;
- профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требования охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля соблюдения законодательства о труде и охране труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда;
- обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов Федерации и органы местного самоуправления, в комиссии по трудовым спорам, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
- компенсации, установленные федеральными законами, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Государство гарантирует работникам в соответствии с ст.220 ТК РФ:

- условия труда, предусмотренные трудовым договором, соответствующие требованиям охраны труда;
- возмещение вреда в случае причинения вреда жизни и здоровью работнику при исполнении им трудовых обязанностей;
- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК и иными федеральными законами), работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности;
- отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности;

- в случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения такой опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством РФ;
- на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;
- в случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами), работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Раздел 7. Ответственность за нарушения требований охраны труда

7.1. Виды ответственности за нарушения требований охраны труда

Виды ответственности за нарушение требований трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права определены в статье 419 ТК РФ. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются:

- к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленной федеральными законами.

7.2. Дисциплинарная ответственность

Привлечь к **дисциплинарной ответственности** может работодатель за нарушение работником требований охраны труда и иных.

Статья 192 ТК РФ предусматривает возможность применения следующих видов дисциплинарного взыскания:

- замечание;
 - выговор;
 - увольнение по соответствующим основаниям.
- При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться:
- тяжесть совершенного поступка;
 - обстоятельства, при которых он был совершен.

Важно! Основанием для наложения взыскания является обязательное наличие вины работника.

Проверить себя!

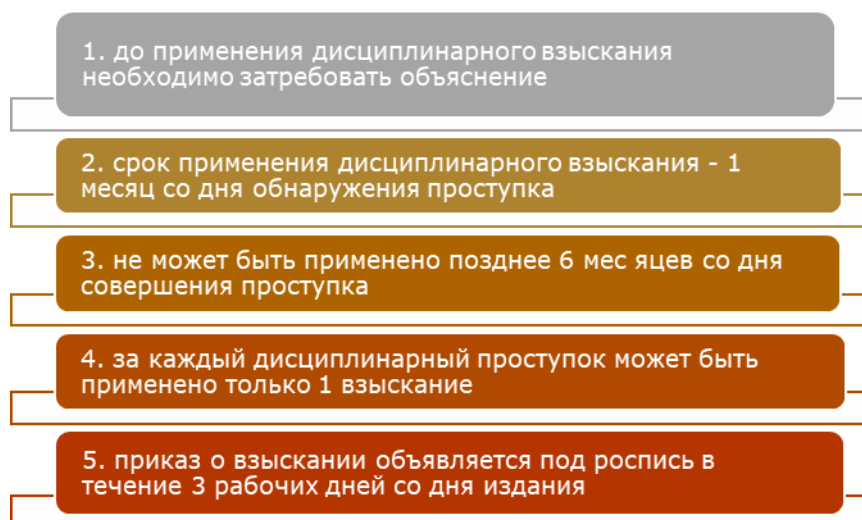
Какие действия работника не будут нарушением?

Не будет нарушением невыполнение работником такого требования работодателя, которое может быть выполнено только с согласия работника. К примеру, работодатель не вправе наказать работника за невыход из отпуска до его окончания, хотя необходимость в досрочном выходе работника была. Привлекать работника к ответственности можно только за невыполнение возложенных именно на него трудовых обязанностей.

**Дисциплинарная ответственность — это вид юридической ответственности, заключающийся в наложении на работника дисциплинарных взысканий работодателем. Это одна из правовых форм воздействия на нарушителей дисциплины.*

7.3. Порядок применения дисциплинарных взысканий

Статья 193 ТК РФ определяет порядок применения дисциплинарных взысканий:



Во-первых, до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Во-вторых, дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. В указанный период не засчитываются:

- время болезни работника;
- пребывание его в отпуске;
- время, необходимое на учет мнения представительного органа работников.

В-третьих, дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

В-четвертых, за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

В-пятых, приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени его отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Важно! Учитывая важность отношений по обеспечению охраны, безопасности и гигиены труда, законодательством в ТК РФ в п.6 части первой ст.81 в качестве дисциплинарного взыскания предусмотрено увольнение в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

7.4. Срок действия дисциплинарного взыскания

Дисциплинарное взыскание действует в течение одного года. По истечении этого срока работник считается ненаказанным, если за это время к нему не было применено новое дисциплинарное взыскание. Применение в течение срока действия дисциплинарного

взыскания нового дисциплинарного взыскания влечет исчисление годичного срока со дня применения последнего дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание снимается по истечении годичного срока наложения автоматически - приказа (распоряжения) не требуется. Оно может быть снято также до истечения года по собственной инициативе работодателя, по ходатайству непосредственного руководителя, по просьбе самого работника или представительного органа работников, если подвергнутый взысканию проявил себя добросовестным работником. Удовлетворение подобного ходатайства является правом, а не обязанностью работодателя. В данном случае работодатель издает приказ (распоряжение) о снятии с работника дисциплинарного взыскания.

Важно! Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.5. Материальная ответственность

Материальная ответственность работников и работодателей предусмотрена главами 38 и 39 ТК РФ. Материальная ответственность лиц, не связанных трудовыми отношениями, регулируется нормами гражданского права.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказ работодателя от восстановления работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки либо внесение неправильных записей.

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работнику, возмещает его в полном объеме по рыночной стоимости, по ценам региона.

При нарушении сроков выплаты заработной платы, отпуска и иных выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центробанка России. Обязанность выплаты денежной компенсации возникает независимо от вины работодателя.

Моральный вред возмещается в полном объеме в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

Работник обязан возместить работодателю прямой действительный ущерб, упущенная выгода не возмещается.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа.

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию.

Важно! Материальная ответственность работника исключается в форсмажорных обстоятельствах, либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий хранения имущества, вверенного работнику.

7.6. Административная ответственность

Основания и объем **административной ответственности** за нарушение требований охраны труда определены в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ).

К административным взысканиям за нарушение требований охраны труда относятся:



За какие нарушения работодателя могут привлечь к административной ответственности? Какие штрафы предусмотрены?

Данные представлены в Таблице:

Нарушение	Наказание
Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, за исключением случаев, приведенных ниже	Предупреждение или административный штраф: должностным лицам в размере от 2000 до 5000 руб.; юридическим лицам – от 50 000 до 80 000 руб.
Нарушение работодателем установленного порядка проведения СОУТ на рабочих местах или ее непроведение	Предупреждение или административный штраф: должностным лицам в размере от 5000 до 10 000 руб.; юридическим лицам – от 60 000 до 80 000 руб.
Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных	Административный штраф: должностным лицам в размере от 15 000 до 25 000 руб.; юридическим лицам – от 110 000 до 130 000 руб.

психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний	
Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты	Административный штраф: должностным лицам в размере от 20 000 до 30 000 руб.; юридическим лицам – от 130 000 до 150 000 руб.
Совершение приведенных административных правонарушений лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение	Административный штраф: должностным лицам в размере от 30 000 до 40 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет; юридическим лицам — от 100 000 до 200 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток
Невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица Роструда и его территориальных органов	Административный штраф: должностным лицам в размере от 30 000 до 50 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет юридическим лицам — от 100 000 до 200 000 руб.

*Административная ответственность — это одна из форм юридической ответственности физических и юридических лиц за совершение административного правонарушения.

*Предупреждение — мера административного наказания, выраженная в официальном порицании физического или юридического лица. Предупреждение выносится в письменной форме.

*Административный штраф — денежное взыскание.

*Дисквалификация — это лишение физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Дисквалификация устанавливается на срок от шести месяцев до трех лет. Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей.

7.8. Уголовная ответственность

Уголовным кодексом (УК РФ) предусмотрена ответственность за наиболее грубые нарушения положений законодательства о труде и охране труда либо те, которые повлекли за собой значительные негативные последствия, например, причинение вреда здоровью либо гибель людей.

Уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда включает следующие виды наказаний:



7.9. Основные положения ст.143 УК РФ

С 1 января 2014 г. внесены изменения в Уголовный кодекс РФ в части ответственности за нарушение требований охраны труда (421-ФЗ). Статья 143 УК РФ предусматривает ответственность за нарушение правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил:

- если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, — наказывается штрафом в размере до четырехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от 180 до 240 часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до года, либо лишением свободы на срок до одного года.
- то же деяние повлекшее по неосторожности смерть человека, — наказывается принудительными работами на срок до четырех лет, лишением свободы на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности на тот же срок или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.
- при смертельном несчастном случае с двумя и более работниками - на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности на тот же срок или заниматься определенной деятельности на срок до трех лет или без такового.

Кто может нести уголовную ответственность при происшедшем несчастном случае на производстве?

Ответственность по ст.143 УК РФ могут нести лица, на которых в силу их служебного положения или по специальному распоряжению непосредственно возложена обязанность обеспечивать соблюдение правил и норм охраны труда на определенном участке работ, а также руководители предприятий и организаций, их заместители, главные инженеры, главные специалисты, если они не приняли мер к устранению заведомо известного им нарушения правил охраны труда либо дали указания, противоречащие этим правилам, или, взяв на себя непосредственное руководство отдельными видами работ, не обеспечили соблюдение этих правил. (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23 апреля 1991 года №1 «О судебной практике по делам нарушения правил охраны труда и безопасности при ведении горных, строительных или иных работ»).

Раздел 8. Социальное партнерство

8.1. Социальное партнерство

Для согласования противоречивых интересов работников и работодателей в рыночных условиях служит **социальное партнерство**. Общее регулирование социального партнерства осуществляется в соответствии с разделом II Трудового кодекса РФ. Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, межрегиональных профсоюзов или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.29).

Проверить себя!

А Вы знаете, в каких формах осуществляется социальное партнерство?

Социальное партнерство осуществляется в формах (ст.27 ТК РФ):

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

*Социальное партнерство — система взаимоотношений между работниками (и их представителями) и работодателями (и их представителями), а также органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

8.2. Общественный контроль за охраной труда

Важную роль в общественном контроле за охраной труда играют профессиональные союзы.

Статья 370 ТК РФ предоставляет профсоюзам право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Профсоюзы осуществляют профсоюзный контроль за состоянием охраны труда через свои органы, инспекции, уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

Проверить себя!

Знаете ли Вы какими правами в области общественного контроля обладают профсоюзные организации?

В федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в ст.20 установлено, профсоюзы вправе участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда, а также в

разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труд.

Статья 4 Закона предусматривает, что права профсоюзов и гарантии их деятельности, закрепленные Законом, распространяются на все первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации), а также на образованные ими профсоюзные органы и на профсоюзных представителей в пределах их полномочий, а ст. 13 Закона предоставляет право на ведение коллективных переговоров и заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников профсоюзам, их объединениям (ассоциациям), первичным профсоюзным организациям и их органам.

Таким образом, надо признать, что интересы работников организации в системе социального партнерства может представлять как первичная профсоюзная организация, так и профсоюз работников организации.

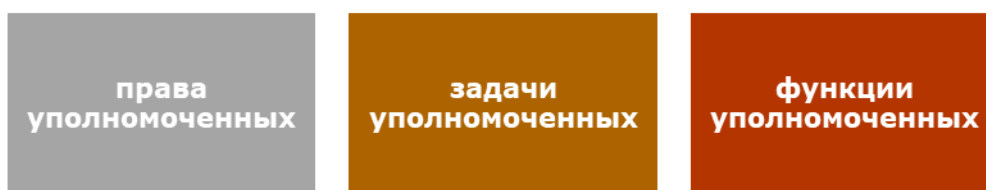
В том случае, когда профсоюз (первичная профсоюзная организация) не создан или ни одна из профсоюзных организаций не объединяет большинство работников и не уполномочена представлять интересы всех работников в социальном партнерстве, в соответствии со ст. 31 ТК на общем собрании (конференции) работников организации может быть избран иной представитель (представительный орган).

8.3. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда

Профсоюзы, иные уполномоченные работниками представительные органы или трудовые коллективы организуют выборы уполномоченных в структурных подразделениях или в организации в целом. Выборы уполномоченных рекомендуется проводить на общем собрании трудового коллектива подразделения на срок не менее 2 лет.

Уполномоченные организуют свою работу во взаимодействии с руководителями производственных участков, выборными профсоюзными органами или иными уполномоченными работниками представительными органами, со службой охраны труда и другими службами предприятия, с государственными органами надзора за охраной труда и инспекцией профсоюзов.

Для вновь избранных уполномоченных необходимо организовать обучение за счет предприятия (с сохранением среднего заработка обучаемому).



Для выполнения задач, возложенных на уполномоченных, им должно быть предоставлено право:

1. Контролировать соблюдение в подразделении, в котором они являются уполномоченными, законодательных и других нормативных правовых актов об охране труда.
2. Проверять выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, результатами расследования несчастных случаев.
3. Принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию средств труда.

4. Получать информацию от руководителей и иных должностных лиц своих подразделений и предприятия о состоянии условий и охраны труда, происшедших несчастных случаях на производстве.
5. Предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
6. Выдавать руководителям подразделения обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.

Основными задачами уполномоченных являются:

1. Содействие созданию на предприятии (в производственном подразделении) здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил по охране труда.
2. Осуществление контроля за состоянием охраны труда на предприятии (в производственном подразделении) и за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.
3. Представление интересов работников в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, выполнением работодателем обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда.
4. Консультирование работников по вопросам охраны труда, оказание им помощи по защите их прав на охрану труда.
7. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.
8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда.

В соответствии с задачами, рекомендуется возложить на уполномоченных следующие функции:

1. Осуществление контроля за соблюдением работодателями законодательных и других нормативных правовых актов об охране труда, состоянием охраны труда, включая контроль за выполнением со стороны работников их обязанностей по обеспечению охраны труда, т.е.:
 - соблюдением работниками норм, правил и инструкций по охране труда;
 - правильностью применения ими средств коллективной и индивидуальной защиты (использованием специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по назначению и содержанию их в чистоте и порядке).
2. Участие в работе комиссий (в качестве представителей работников) по проведению проверок и обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на соответствие их нормам и правилам по охране труда, эффективности работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств и санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников и разработке мероприятий по устранению выявленных недостатков.
3. Участие в разработке мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда работников.

4. Осуществление контроля за своевременным сообщением руководителем подразделения (работ) о происшедших несчастных случаях на производстве, соблюдением норм о рабочем времени и времени отдыха, предоставлением компенсаций и льгот за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.

5. Участие в организации первой помощи (а после соответствующего обучения – оказание первой помощи) пострадавшему от несчастного случая на производстве.

6. Участие в расследовании несчастных случаев на производстве – по поручению профсоюзного органа или иного представительного органа трудового коллектива.

7. Информирование работников подразделения, в котором они являются уполномоченными, о выявленных нарушениях требований безопасности при ведении работ, состоянии условий и охраны труда на предприятии (в своих подразделениях), проведение разъяснительной работы в трудовом коллективе по вопросам охраны труда.

Уполномоченным для выполнения возложенных на них функций рекомендуется предоставлять необходимое время в течение рабочего дня, устанавливать дополнительные социальные гарантии на условиях, определяемых коллективным договором или совместным решением работодателя и представительных органов работников.

Важно! Уполномоченным выдается соответствующее удостоверение.

Уполномоченные, как правило, входят в состав комитета (комиссии) по охране труда организации.

8.4. Комитеты (комиссии) по охране труда

Комитет является составной частью системы управления охраной труда организации, а также одной из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда. Его работа строится на принципах социального партнерства.

Комитет взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, органами федеральной инспекции труда, другими государственными органами надзора и контроля, а также с технической инспекцией труда профсоюзов.

Комитет создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на паритетной основе из представителей работодателя, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа и осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений работодателей и работников и (или) их представителей по обеспечению охраны труда на предприятии.

Состав Комитета утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

Посмотреть какие нормативные документы регламентируют создание комитетов (комиссий) по охране труда.

Комитеты (комиссии) по охране труда создаются в соответствии со ст. 218 Трудового кодекса РФ и Приказом Минтруда России от 24.06.2014 N 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда» (Зарегистрировано в Минюсте России 28.07.2014 N 33294), на предприятиях (в организациях, учреждениях) в целях организации сотрудничества по охране труда работодателей и работников и/или их представителей работодателями на предприятиях всех форм собственности независимо от сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности.

Для представителей комитета (комиссии) определены обязанности, права, задачи и функции.

Члены Комитета должны проходить обучение по охране труда за счет средств работодателя, а также средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика) в соответствии с порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по направлению работодателями на специализированные курсы не реже одного раза в три года.

Члены Комитета информируют не реже одного раза в год выборный(е) орган(ы) первичной профсоюзной организации(ий) или собрание (конференцию) работников о проделанной ими в Комитете работе.

Выборный(е) орган(ы) первичной профсоюзной организации(ий) или собрание (конференция) работников организации вправе отзывать из Комитета своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей.

Работодатель вправе своим решением отзывать своих представителей из Комитета и назначать вместо них новых представителей.

Обеспечение деятельности Комитета, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным правовым актом организации.

Комитет (комиссия) осуществляет свою деятельность в соответствии с регламентом и планом работы, который принимается на заседании комитета и утверждается его председателем. Заседания комитета проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

Для осуществления возложенных функций Комитету предоставляются следующие права:

- получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья;
- заслушивать на заседаниях Комитета сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников организации о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;
- заслушивать на заседаниях Комитета руководителей и других работников организации, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения по охране труда) по вопросам, находящимся в компетенции Комитета;
- вносить работодателю предложения о поощрении работников организации за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;
- содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсаций.

На комитет могут возлагаться следующие основные задачи:

- разработка на основе предложений членов Комитета программы совместных действий работодателя, профсоюзов и иных уполномоченных работниками представительных органов по обеспечению требований охраны труда,

предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- организация проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений работодателю по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средств индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

Для выполнения поставленных задач в функции Комитета входят:

- рассмотрение предложений работодателя, работников, профсоюзов и иных уполномоченных работниками представительных органов для выработки рекомендаций, направленных на улучшение условий и охраны труда;
- оказание содействия работодателю в организации обучения работников по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проверки знаний требований охраны труда и проведения своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда;
- участие в проведении обследований состояния условий и охраны труда в организации, рассмотрении их результатов и выработке рекомендаций работодателю по устранению выявленных нарушений;
- информирование работников организации о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;
- доведение до сведения работников организации результатов аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификации работ по охране труда;
- информирование работников организации о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обеззараживающими средствами, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, организации хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;
- содействие в организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и соблюдения медицинских рекомендаций при трудоустройстве;
- содействие своевременному обеспечению работников организации, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, молоком, другими равноценными пищевыми продуктами и лечебно-профилактическим питанием;
- участие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в организации, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществление контроля за расходованием средств организации и Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика), направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- содействие работодателю во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники, автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ;
- подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию работ по охране труда и сохранению здоровья работников, созданию системы морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда и обеспечивающих сохранение и улучшение состояния здоровья;

- рассмотрение проектов локальных нормативных правовых актов по охране труда и подготовка предложений по ним работодателю, профсоюзному выборному органу и (или) иному уполномоченному работниками представительному органу.

8.5. Коллективный договор

Коллективный договор регулирует социальные, экономические, трудовые отношения между работниками и работодателем в организации и заключается в письменной форме между работодателем и работниками в лице их представителей.

Коллективный договор не должен содержать условия, которые ограничивают права работников или уменьшают уровень гарантий работников.

Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе и на работников, которые начинают работать после заключения коллективного договора.

Коллективный договор начинает действовать с момента даты его подписания либо с даты, указанной в договоре.

Важно! Законодательством предусмотрена ответственность работодателя за неисполнение обязательств, установленных коллективным договором.

Коллективный договор может заключаться на срок до трех лет.

По истечении срока действия коллективного договора стороны вправе либо продлить срок его действия еще на три года либо заключить новый договор.

Содержание коллективного договора определяется сторонами коллективных переговоров.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического состояния работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными Трудовым кодексом РФ и иными законами.

***коллективный договор** — правовой акт, регулирующий социально — трудовые отношения между работодателем и работниками в соответствии со **ст.40 ТК РФ**. Порядок разработки и заключения коллективного договора регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.92 № 2490-I (в редакции от 29.06.2004 г.)

8.6. Коллективный договор ОАО «РЖД»

С 2004 года между администрацией ОАО «РЖД» и представительным органом работников ОАО «РЖД» - Российским профсоюзом железнодорожников и транспортных строителей (Роспрофжел) заключается коллективный договор.

«Коллективный договор – один из основополагающих документов компании. Неукоснительное выполнение закреплённых в нём социальных обязательств – твёрдое правило нашей повседневной деятельности. Показательно, что за время действия текущего Коллективного договора не допущено ни одного трудового спора», – отметил Олег Валентинович Белозёров.

Коллективный договор ОАО «РЖД» предусматривает обеспечение достойного уровня благосостояния работников путём принятия работодателем обязательств по четырём основным направлениям:

1. Гарантии, компенсации и льготы согласно законодательству РФ.
2. Гарантии, компенсации и льготы, специфичные для отрасли.
3. Материальная помощь.
4. Социальный пакет.

Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2020–2022 годы – уже шестое соглашение о социальном партнёрстве с момента образования РЖД. За основу нового Коллективного договора было решено взять действующую редакцию документа и Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта на 2020–2022 годы, которое было подписано 30 августа.

В Коллективном договоре на следующие три года сохранён весь спектр социальных гарантий и льгот для работников и неработающих пенсионеров. Это, в частности, индексация заработной платы не менее двух раз в год, выплаты при увольнении впервые на пенсию в зависимости от стажа и поощрений, негосударственное пенсионное обеспечение, бесплатный проезд в поездах дальнего следования и в пригородном сообщении, медицинское обслуживание и оздоровление.

Основные льготы удалось не только сохранить, но и дополнить.

В новом Коллективном договоре при рождении или усыновлении ребёнка сотруднику предусмотрены выплаты с поэтапным повышением суммы: в 2020 году – 5 100 руб., в 2021 году – 5 250 руб., а в 2022 году – 5 450 руб. Аналогичным образом вырастут ежемесячные пособия работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте от 1,5 до 3 лет.

Повышенную материальную помощь также будут получать работники, которые возвращаются в компанию в течение трёх месяцев с момента увольнения в запас после прохождения воинской службы по призыву. Единовременная выплата для них теперь составит 5100 руб. вместо 4600 руб.

Повышены компенсации увольняемым по сокращению численности или штата (теперь они составят 2550 руб. за каждый отработанный год для тех, кто отработал более 15 лет). Причём при оптимизации теперь обязательна предварительная консультация с первичной профсоюзной организацией. Также вырастут страховые выплаты детям работников, погибших или получивших I группу инвалидности в результате несчастного случая на производстве, – до 24 тыс. руб.

Одно из главных новшеств документа – появление бонусного социального пакета. Механизм будет работать следующим образом: работникам станут начислять баллы за проявленную активность, вовлечённость в решение корпоративных задач, участие в значимых для компании проектах. Набранные баллы они смогут тратить на получение дополнительных льгот.

Особое внимание уделяется развитию физической культуры и спорта. Предусмотрено более чем двукратное увеличение финансирования на проведение спортивных массовых мероприятий: с 300 до 650 руб. на человека в год. Почти на 30% вырастет компенсация работникам за занятия в спортивных секциях – она составит 400 руб. в год (сейчас 300 руб. на человека).

На поддержку культурно-просветительской работы будет выделяться 700 руб. в год в расчёте на одного работника.

В несколько этапов будут повышены выплаты для семей умерших неработающих пенсионеров либо тех, кто взял на себя обязанность организовать погребение. Если сейчас эта сумма составляет 6 900 руб., то в 2020 году – 7 200 руб., а в 2021 году и далее – 10 тыс. руб.

В Коллективном договоре на 2020–2022 годы появились и абсолютно новые положения. Среди них – отдельный пункт об улучшении условий труда, производственного быта и охране здоровья женщин, также учтена возможность установления гибкого рабочего графика.

Коллективный договор закрепляет не только права, но и обязанности сотрудников компании – они должны качественно и ответственно выполнять производственные задания и обеспечивать рост эффективности работы компании.

Раздел 9. Финансовое обеспечение охраны труда

9.1. Финансовое обеспечение охраны труда

Согласно действующему законодательству, финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями независимо от организационно-правовых форм их деятельности осуществляется работодателем в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Важно! Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда!

В ОАО «РЖД» в соответствии с Коллективным договором на финансирование мероприятий на охрану труда холдинга по основным видам деятельности без учета затрат на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, медицинские осмотры (обследования). Это цифра средняя по ОАО «РЖД», она различна по филиалам.

9.2. Основные направления расходов на предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости

Основными направлениями расходов на предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости являются:

- на совершенствование технологии, замену оборудования и другие «технологические» мероприятия, влекущие за собой изменения (считается, что благоприятные) условий труда;
- на материальное обеспечение безопасности труда и гигиены труда, в том числе на средства индивидуальной защиты и т.п.;
- на организацию мероприятий по охране труда, в том числе на подготовку работников;
- на возмещение вреда работникам, в том числе на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Расходы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний состоят из страховых взносов страховщику — Фонду социального страхования Российской Федерации и определяются страховыми тарифами, ежегодно устанавливаемыми соответствующим федеральным законом.

9.3. Компенсация затрат на охрану труда из Фонда социального страхования

Фонд социального страхования компенсирует затраты на охрану труда. Работодателям, желающим улучшить условия труда своим работникам и при этом сэкономить средства предприятия, необходимо обратиться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования РФ до 1 августа текущего года.

Средства можно направить на следующие мероприятия:

- проведение специальной оценки условий труда;
- обучение по охране труда работников отдельных категорий;
- приобретение работникам средств индивидуальной защиты;
- санаторно-курортное лечение работников;
- обязательные периодические осмотры (обследования) работников;
- обеспечение работников особо вредных условий труда лечебно-профилактическим питанием;

- приобретение тахографов, аптечек для оказания первой помощи, алкотестеров или алкометров;
- и другие виды мероприятий.

Обратите внимание! Обязательным условием для получения финансового обеспечения является отсутствие недоимки по уплате страховых взносов, непогашенных пеней и штрафов в Фонд социального страхования.

Проверьте себя!

Какое важное условие компенсации расходов на приобретение СИЗ существует?

С 1 января 2017 года компенсировать расходы на приобретение средств индивидуальной защиты за счет ФСС России можно будет, только если они российского производства. Речь идет о специальной одежде и СИЗ, изготовленных на территории нашей страны, и из материалов, страной происхождения которых также является Российская Федерация (приказ Минтруда России от 29 апреля 2016 г. № 201н). При этом закон не запрещает работодателю приобретать СИЗ иностранного производства.

9.4. Перечень мероприятий по улучшению и охране труда

Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Нормативный документ разработан и утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

Распоряжением ОАО «РЖД» от 04.02.2014 г. № 265р конкретизирован «Перечень основных мероприятий по улучшению условий и охраны труда в ОАО «РЖД» и актуализированы мероприятия, которые были рекомендованы ранее.

Данный перечень состоит из 7 разделов:

- мероприятия по предупреждению несчастных случаев;
- мероприятия по улучшению условий труда и предупреждению заболеваний на производстве;
- мероприятия по улучшению санитарно-бытовых условий работающих;
- мероприятия по обучению и пропаганде вопросов охраны труда;
- прочие мероприятия по улучшению условий труда;
- мероприятия по обеспечению работников СИЗ и ДСИЗ проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.

