

Лекция на тему
« Правовые основы
трудовых отношений работников и
работодателей»

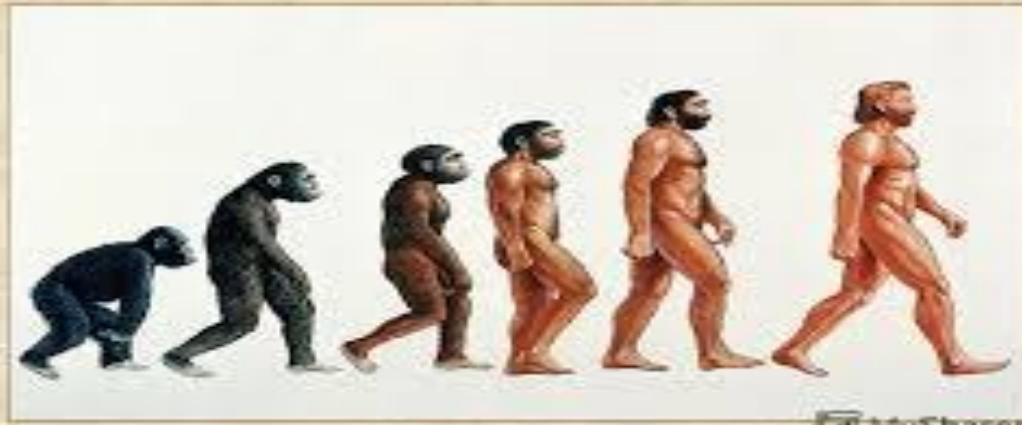
План

1. Значение трудовой деятельности человека.
2. Экскурс в законодательство о регулировании трудовых отношений в России.
3. Основные принципы трудового законодательства в современный период. (КЗоТ РФ)

1.Значение трудовой деятельности человека.

- Сегодня труд является **основой благополучия и устойчивого развития всего человечества**. Однако поскольку труд очень часто является занятием тяжелым и опасным, поскольку многие хотят жить, не занимаясь трудом, то роль и значение труда часто принижают, делая его даже постыдным. История уже убедительно доказала, что те государства и общества, где на каком-то этапе развития труд перестал считаться почетным и необходимым занятием, относительно быстро развалились, а затем и исчезли, поглощенные более “**трудолюбивыми**” соседями. Эта же судьба сейчас грозит и нашей стране, где **дух наживы взял верх над суровой рациональностью бытия – повседневной необходимостью плодотворно трудиться.**

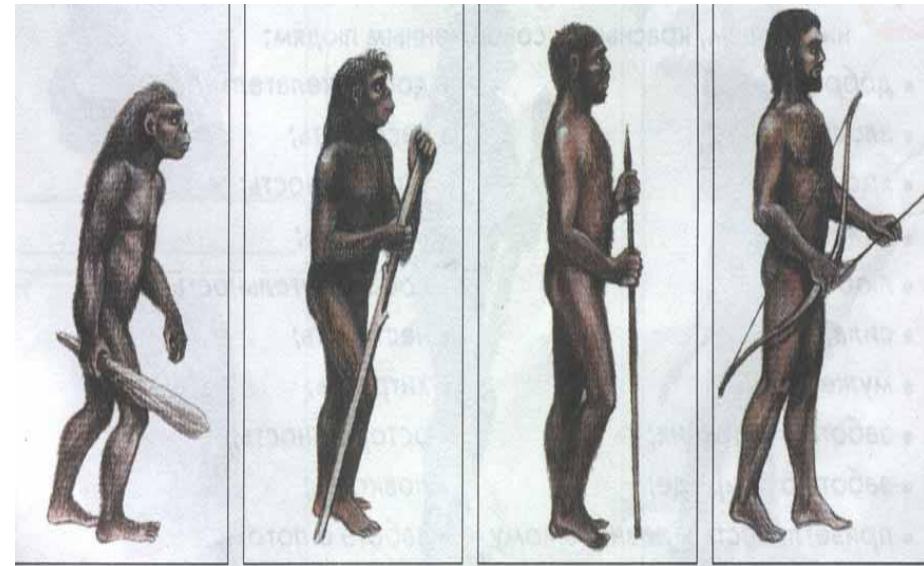
Эволюция человека



MyShared

- Труд в основе развития человека

- Физический труд – одна из основных форм простого 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”.





Специфика современного труда

Умственный труд – вторая из основных форм простого 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, быстрота смены ситуации, непрерывающаяся монотонность репродуктивного труда, требующего внимания и сосредоточенности и многое другое ставят ранее не существовавшие проблемы облегчения умственного труда на повестку дня XXI века.

Человек – существо социальное, да и труд – источник всякого богатства, а потому труд носит двойственный характер

- Социальный характер труда обусловлен формой собственности на средства производства и связан с правом присвоения продукта труда. По этому признаку различают **частный труд** (собственника или арендатора) и **наемный труд**. Социальный характер труда (как источника средств к существованию и богатства) проявляется и в формировании **способов мотивации труда** (желание, осознанная необходимость, принуждение).
- Наемный труд – результат осознанной наемным работником необходимости трудиться, чтобы не помереть с голоду и одновременно осознанной нанимающим его работодателем необходимости привлечения работников для выполнения реализуемого им процесса производства для получения в итоге прибыли.

2. Экскурс в законодательство о регулировании трудовых отношений в России.

- Первым нормативным актом, регулирующим отношения в сфере труда на территории России, является **Положение 1835 года "Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оныя по найму"**. Данное Положение состояло из 10 статей и обязывало работодателя издать правила внутреннего трудового распорядка. Однако в Положении не было никаких указаний по поводу содержания таких правил. Поэтому их содержание определял работодатель без вмешательства с чьей-либо стороны. В связи, с чем рассматриваемое Положение не повлияло на регулирование трудовых отношений.

Первые правовые акты в России, регулировавшие трудовые отношения

Закон от 1 июня 1882 г. «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах», запретивший применение труда детей в возрасте до 12 лет на фабриках, заводах и мануфактурах. Закон установил специальные правила по охране труда малолетних от 12 до 15 лет (ограничение продолжительности рабочего дня, запрет ночной работы, работы в воскресные и праздничные дни, привлечения малолетних и подростков от 15 до 17 лет к вредным и опасным работам). Указанный закон обязал фабрикантов предоставлять малолетним рабочим, не имевшим образования, возможность посещать народные училища. Фабриканты были обязаны регистрировать малолетних рабочих в особой книге. Согласно закону была создана специальная фабричная инспекция (20 человек), которая находилась в ведении министра финансов и была призвана наблюдать за исполнением правил и запретов, установленных в данном законе, составлять при участии полиции протоколы о нарушениях законодательных норм и передавать их в суд, поддерживать там обвинение против нарушителей. За нарушение владельцами или руководством фабрик данных правил была установлена ответственность (**арест или штраф**). Закон не применялся на казенных предприятиях, но мог быть распространен на ремесленные заведения, если такое распространение власти находили возможным и полезным.

Закон от 12 июня 1884 г. «О школьном обучении малолетних, работающих на фабриках, заводах и мануфактурах, о продолжительности их работы и о фабричной инспекции» рекомендовал владельцам фабрик, заводов и мануфактур открывать при своих предприятиях школы, порядок посещения которых и программы преподавания должны были определяться директорами народных училищ по соглашению с фабричной инспекцией.

Закон от 3 июня 1885 г. «О воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах» запрещал привлекать женщин и подростков, не достигших 17 лет, к ночным работам на хлопчатобумажных, полотняных и шерстяных фабриках, предоставив министру финансов по согласованию с министром внутренних дел право распространить этот запрет и на другие промышленные предприятия.

-

Закон от 3 июня 1886 г. «По проекту Правил о надзоре за заведениями фабричной промышленностью и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции»

представлял собой сводный комплексный акт, содержащий положения, относившиеся к самым различным институтам фабричного законодательства:

- - регулированию договора трудового найма (общие положения, форма, срок, прием на работу, увольнение),
- - охране заработной платы,
- - внутреннему трудовому распорядку и дисциплине труда,
- - регламентации штрафов,
- - ответственности работников за самовольный отказ от работы до истечения срока найма,
- - за участие в забастовке и ответственности нанимателей за нарушения закона.

Положение от 12 июня 1886 г. «О найме на сельские работы» регулировало трудовые отношения в сельском хозяйстве и содержало нормы, касавшиеся трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, дисциплины труда. Условия труда для сельскохозяйственных рабочих, нормы по охране их труда, установленные в указанном Положении, были, как правило, хуже, чем в промышленности.

Закон от 24 апреля 1890 г. «Об изменении постановления о работе малолетних, подростков и лиц женского пола на фабриках, заводах и мануфактурах и о распространении правил о работе и обучении малолетних на ремесленные заведения» придал закону 1885 г. о воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам постоянный характер, но одновременно скорректировал его содержание в пользу фабрикантов, расширив возможности применения труда малолетних, в том числе в ночное время, в выходные и праздничные дни, а также допустив в ряде случаев ночную работу для женщин.

Закон от 2 июня 1897 г. «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской и горной промышленности» заложил основу регламентации рабочего времени и времени отдыха для работников наемного труда. Этим законом в России была впервые установлена максимальная продолжительность рабочего дня для рабочих, предусмотрено сокращение продолжительности рабочего времени в ночные смены, по субботам, в канун праздников, допущены при определенных условиях сверхурочные работы и определена их максимальная продолжительность; установлены дни еженедельного отдыха и нерабочие дни. Закон 1897 г. не содержал положений о ежегодных отпусках. В нем отсутствовало указание о санкциях за его нарушения.

Закон от 2 июня 1903 г. «О вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств в предприятиях фабрично-заводской, горной и горнозаводской промышленности»

ввел материальную ответственность владельцев предприятий за вред, причиненный здоровью работников в результате производственной травмы. Право на возмещение получили также члены семьи работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве.

Закон от 10 июня 1903 г. «Об учреждении старост в промышленных предприятиях» предусмотрел образование на предприятиях представительств работников (фабричных старост), призванных быть посредниками между работниками и администрацией и представлять работников в их отношениях с властями

23 июня 1912 г. увидели свет законы «Об учреждении присутствий по делам страхования рабочих», «Об учреждении совета по делам страхования рабочих», «Об обеспечении рабочих на случай болезни», «О страховании рабочих от несчастных случаев».

- Этим комплексом законодательных актов был заменен закон 2 июня 1903 г. При всех предприятиях учреждались больничные кассы (мелкие, до 200 участников, объединялись в общие при нескольких предприятиях). В больничные кассы в обязательном порядке вступали все рабочие и служащие со сроком найма не менее одной недели. Рабочие — участники касс — **страховались** по новому закону не только от **несчастливого случая, но также и на случай болезни**. Владелец предприятия был обязан обеспечить первую врачебную помощь и амбулаторное лечение, а также предоставить или оплатить больничное лечение и все медикаменты (в том числе роженицам) до выздоровления, но не более 4 месяцев. При этом больным выдавалось денежное пособие (от $\frac{1}{2}$ до $\frac{2}{3}$ заработка — имеющим иждивенцев, от $\frac{1}{4}$ до $\frac{1}{2}$ заработка — остальным) с четвертого дня болезни до выздоровления, но не более 26 недель в течение одной болезни и не более 30 недель в течение года, а при временной утрате трудоспособности в результате увечья — с момента несчастного случая до выздоровления, но не более 13 недель.
- В случае родов выдавалось пособие от $\frac{1}{2}$ до полного заработка — за 2 недели до родов и 4 недели после родов, но только тем участницам кассы, которые состояли в ней не менее 3 месяцев до родов. По случаю смерти выдавалось пособие на погребение. В случае несчастного случая работник — участник больничной кассы получал пособие — первые 13 недель из больничной кассы, затем — в размере $\frac{2}{3}$ заработка из страхового капитала до восстановления трудоспособности или до назначения пенсии. Порядок исчисления пенсии был разобран более тщательно, чем в законе 2 июня 1903 г., но основные принципы остались теми же. Как и по закону 1903 г., пособия и пенсии пострадавшим от несчастного случая полностью выплачивались владельцем предприятия.
- Средства же больничных касс комплектовались в первую очередь из обязательных взносов самих рабочих — от 1 до 3% заработка; взнос же владельца предприятия составлял только $\frac{2}{5}$ от этой суммы (т.е. владелец вносил в кассу $\frac{2}{5}$ всех средств). Также возможны были доходы с имущества больничных касс, случайные пособия и пожертвования и — в экстренных случаях — увеличение размера взносов. Законы вводились только в европейской России и на Кавказе, на остальных территориях империи продолжал действовать закон 2 июня 1903 г.

19 октября 1915 г. был издан законодательный акт

«О допущении некоторых отступлений от правил о работе женщин, подростков и малолетних, а также о продолжительности и распределении рабочего времени». До окончания войны министру торговли и промышленности предоставлялось право разрешать отступления от соответствующих законов на предприятиях, работающих на оборону.

Таким образом, вышеперечисленные акты действовали (с корректировкой) до февраля 1917 г. . Все изданные законодательные акты были включены в Устав о промышленности. В 1913 году «фабричные» законы были выделены из Устава о промышленности в особый Устав о промышленном труде. С выпуском Устава о промышленном труде он стал главным источником фабрично-трудового законодательства, и с этого момента юридическая наука и практика стали ссылаться не столько на Полное Собрание Законов Российской империи и на тексты соответствующих актов, сколько на статьи Устава о промышленном труде.

Можно считать, что Устав о промышленном труде подготовил почву для кодификации трудового права в России после октября 1917 г.

Советский период (с 1917г. По 1993г.)

В идеологическом аспекте – возвышение человека -
труженика



Конституции советского государства о праве на труд

Советские конституции гарантировали населению право на труд:

*ст. 18 Конституции 1918 г.: "РСФСР признает труд обязанностью всех граждан Республики и провозглашает лозунг: **"Не трудящийся да не ест!"** Постановление "О воспреещении безработным отказываться от работы" (СУ РСФСР. 1918. N 64. Ст. 704).*

*В ст. 118 Конституции 1936 г.,
ст. 40 Конституции 1977 г.*



Первый КЗоТ Советского государства принят в 1918 г.

- Структура Кодекса включала 137 статей, объединенных в разделы: о трудовой повинности; о праве на применение труда; о порядке предоставления труда; о предварительном испытании; о переводе и увольнении; о вознаграждении за труд; о рабочем времени; об обеспечении надлежащей производительности труда; об охране труда. Приложения к КЗоТу были следующие:
- правила о порядке установления трудоспособности;
- выдача пособий трудящимся во время болезни;
- о безработных и выдаче им пособий;
- о трудовых книжках;
- о еженедельном отдыхе и праздничных днях.

КЗоТ распространялся на круг лиц, работающих за вознаграждение и по найму в государственном, кооперативном или частном хозяйствах.

- Основные положения КЗоТа:
- нормы труда: продолжительность рабочего дня (нормальное рабочее время — 8 ч; сокращенное время при работе в ночные часы; время перерывов в работе; еженедельный отдых; праздничные дни; ежегодный отпуск — один месяц), условия труда (обычные; при сверхурочной работе);
- регулирование отдыха: отпуска и выходные дни;
- льготы для подростков и женщин.
- Регулирование труда и отдыха, а также контроль за исполнением законодательства о труде работодателями осуществляли профсоюзы и инспекции Наркомата труда.
- Была установлена обязательная трудовая повинность для всех граждан от 16 до 58 лет. За неисполнение этой обязанности устанавливалась уголовная ответственность.
- КЗоТ закрепил особую роль профсоюзов — они имели право решать вопросы приема на работу граждан, их увольнения и размера и формы оплаты труда.
- разработка коллективных договоров по соглашению с работодателем или самостоятельно.
- Помимо КЗоТа трудовые отношения регулировались Общим нормальным положением о тарифе от 2 мая 1919 г. и Общим положением о тарифе от 17 июня 1920 г. Эти положения регулировали размер оплаты труда, рабочее время и время отдыха; прием и увольнение; гарантии и компенсации.

Основные идеи Кодекса 1918 г.

- В качестве основных идей Кодекса можно выделить **трудовую повинность всех граждан Советской республики, а также вознаграждение за проделанную работу не ниже прожиточного минимума.** Для того чтобы обеспечить должный уровень социалистического производства, было необходимо платить рабочим вознаграждение, которое бы обеспечивало минимальные потребности рабочего и его семьи. Именно эта идея и была закреплена в КЗоТ 1918 г. Однако сразу после революции Советское государство в области труда столкнулось с проблемой выплаты заработной платы. Пролетариат как класс, победивший в пролетарской революции, рассчитывал на улучшение своего материального положения, по крайней мере на достойную заработную плату. Проблемы с адекватной оплатой труда возникли у Советского государства практически сразу: **в течение 1918 г. покупательная способность рубля продолжала падать.**
- **18.02. 1919 г. ВЦИК и СНК издали декрет о повышении заработной платы,** согласно которому в основу тарифных положений должны были быть положены сдельная и премиальная системы заработной платы, построенные на твердой норме выработки, с точно установленной повышенной платой за выработку сверхнормы.

Об улучшении уровня жизни

- 17.01. 1920 г. было издано постановление СНК об улучшении продовольственного положения рабочих и служащих советских учреждений и о введении для них бесплатного общественного питания .
- 11.10. 1920 г. было издано распоряжение Совнаркома об отмене платности за продукты питания для рабочих, служащих и трудового неземледельческого населения.
- 04.12.1920 г. это решение было оформлено в форме Декрета СНК о бесплатном отпуске населению продовольственных продуктов.
- 27.01.1921 г. издан Декрет СНК об отмене взимания платы за жилые помещения с рабочих и служащих



Значение первого КЗоТа

- Проблемы Советского государства в финансовой сфере, в частности отсутствие денег в обращении, а также проблемы с продовольственным снабжением не позволили реализовать одну из важнейших норм КЗоТ, закрепленную в ст. 58, в которой устанавливалось, что размер определяемого тарифным положением вознаграждения в любом случае не может быть ниже прожиточного минимума. Как уже отмечалось, еще одной важной идеей трудового закона являлось установление для всех граждан РСФСР трудовой повинности. Эта повинность была закреплена в ст. 18 первой советской Конституции в виде лозунга: "Не трудящийся да не ест!" **Внимательное прочтение КЗоТ не дает оснований считать, что трудовая повинность означала принудительный труд. Считалось, что рабочие, как самый сознательный общественный класс, должны сознательно и добровольно трудиться для построения социализма.** Однако расчет на сознательность рабочего класса не оправдался.
- **В 1919 г. СНК утвердил декрет о запрещении приема на службу при переходе в другое учреждение без согласия руководителя ведомства прежней службы .**
- 17 декабря 1919 г. "Переход к всеобщей трудовой повинности в связи с милиционной системой«.

Преимущества советской модели трудоотношений



В период Великой Отечественной войны

- Война поставила перед правовым регулированием труда ряд сложных проблем. В связи с призывом многих миллионов людей в ряды армии и флота особенно острой стала проблема рабочих рук в промышленности, на транспорте, в строительстве и на селе. Это обстоятельство не могло не вызвать к жизни правовых норм, по-новому регулирующих возникновение и прекращение трудовых правоотношений. Хотя, как **общее правило, и сохранился порядок добровольного вступления в трудовые отношения, Советское государство было вынуждено обратиться к таким правовым формам обеспечения народного хозяйства кадрами, как трудовая мобилизация и трудовая повинность.**
- Администрации предприятий и учреждений было разрешено применять **обязательные сверхурочные работы продолжительностью от одного до трех часов в день. Отпуска во время войны предоставлялись лишь подросткам до 16 лет.** Для остальных работающих они были заменены денежной компенсацией, которая с апреля 1942 г. переводилась в сберегательные кассы в качестве замороженных на время войны вкладов рабочих и служащих. Были выпущены постановления, материально стимулировавшие достижение высоких показателей в работе в особо важных областях народного хозяйства. **К ним следует отнести постановления о заработной плате поездных и маневровых бригад железнодорожного транспорта, работников угольных шахт, МТС и др.**
- С окончанием войны были ликвидированы нормы права, порожденные чрезвычайными обстоятельствами военного времени. **Указом Президиум восстанавливались с 1 июля 1945 г. очередные и дополнительные отпуска рабочим и служащим, отменялись ежедневные обязательные сверхурочные работы и восстанавливался 8-часовой рабочий день, прекращались трудовые мобилизации граждан на работу в различные отрасли народного хозяйства.**
- В четвертом пятилетнем плане предусматривалась система мероприятий по механизации производства, совершенствованию оплаты труда, улучшению жилищных и бытовых условий, охране труда.

О заработной плате в СССР



Другая особенность социалистических трудовых отношений - это принудительные внутренние займы, введенные в СССР в связи с индустриализацией. Порой вся зарплата рабочему выдавалась облигациями. Такая практика была отменена только в 1957 г.

Гуманизация трудовых отношений

- В 1956г. отменили уголовное наказание за прогул и опоздание на работу более чем на 20 минут, введенное в СССР в 1940 г.

В 1956г. советским трудящимся было позволено самостоятельно выбирать место работы!

С 1968 года в СССР перешли на 40-часовую рабочую неделю.



В 1964 г. на базе Основ гражданского законодательства были приняты гражданские кодексы союзных республик.

- Трудовое право развивалось под воздействием мер, которые предпринимались государством **в целях повышения уровня материального положения граждан, обеспечения их социальных прав.**
- В 1955 - 1958 гг. была повышена заработная плата низкооплачиваемым трудящимся. В 1964 г. в среднем на 21% была повышена заработная плата работникам просвещения, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, торговли, общественного питания и других отраслей, обслуживающих население.
- Проводились меры по переходу на сокращенный рабочий день. В первую очередь были переведены рабочие и служащие каменноугольной, горнорудной, металлургической промышленности, а также коксохимических предприятий.
- Развитие отрасли трудового права определялось Конституцией, Основами законодательства СССР и союзных республик о труде 1970 г., кодексами о труде союзных республик, текущим законодательством.
- Большие меры проведены по упорядочению заработной платы, с общей тенденцией к ее увеличению. В 1968 г. повышен минимальный уровень заработной платы (до 70 руб.). В 70-х гг. введены новые условия оплаты труда в непромышленных отраслях народного хозяйства для работников массовых профессий и специальностей, непосредственно обслуживающих население (медсестер, продавцов, библиотекарей и т.п.). Повышена оплата труда для многих работников производственных отраслей (в черной и цветной металлургии, угольной и текстильной промышленности, на железнодорожном транспорте).



ТРУД-НАШ ОБЩИЙ ДОЛГ.

художник: Арт. Леонов, 1961 г.
тираж 500 экземпляров
издательство: Госиздат РСФСР

Обязанность трудиться была закреплена и в последнем советском КЗоТе РСФСР 1971 г. которая подкреплялась уголовным наказанием (ст. 126 УК РСФСР 1922 г. до ст. 209 УК РСФСР 1960 г.), закреплявшей такую квалификацию преступления, как "тунеядство" и "паразитический образ жизни". За тунеядство советских граждан положено было привлекать к ответственности с 16 лет, если они не учились в каком-нибудь учебном заведении и нигде не работали

В СССР право на труд ассоциировалось с обязанностью трудиться.

Идеологическая основа – прославление человека труда



Отличие труда при социализме и капитализме



Коренные изменения в России в 90-е годы... из социализма в капитализм...



Основные законодательные акты:

- Закон РСФСР от 19 апреля 1991 года № 1032-1 "О занятости населения в РСФСР"
- Закон РСФСР от 11 марта 1992 года № 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях"
- ФЗ от 23 ноября 1995 года № 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров"
- ФЗ от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности",
- ФЗ от 17 июля 1999 года № 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации".

Появление нового типа работодателей - коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей обусловило необходимость отказа государства от вмешательства в хозяйственную деятельность работодателей, в том числе и в сфере регулирования отношений наемного труда. С другой стороны, следовало решить задачу сохранения достигнутого уровня социальной защищенности трудящихся.

- Четвертый в истории России Трудовой кодекс был принят 30 декабря 2001 года и вступил в действие с 1 февраля 2002 года. Работа над его проектом заняла около 10 лет.
- **За этот период Россией было ратифицировано несколько важнейших конвенций Международной организации труда (в частности,**

Конвенция № 81 "Об инспекции труда",

Конвенция № 150 "О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация",

Конвенция № 156 "О равном обращении и равных возможностях трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями",

Конвенция № 155 "О безопасности и гигиене труда в производственной среде")

и новый Кодекс изначально создавался с учетом принципов и положений международного трудового права.

Всеобщая декларация прав человека, 1948г.



Статья 23

1. Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы.
2. Каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд.
3. Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения.
4. Каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Статья 24

Каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск.

Статья 25

1. Каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, и право на обеспечение на случай безработицы, болезни, инвалидности, вдовства, наступления старости или иного случая утраты средств к существованию по не зависящим от него обстоятельствам.

Принудительный труд – всякая работа или служба, требуемая под угрозой какого – либо наказания от лица, которое не предлагало своих услуг **добровольно** (Конвенция МОТ №29 «О принудительном или обязательном труде», 1930)



**Согласно п.3ст.8
Международного пакта о
гражданских и
политических правах
1966г. Никто не должен
принуждаться к
принудительному труду.**

**Принудительный труд
запрещен в РФ согласно п.2
ст.37.Конституции РФ.**

Отношение к труду в современном российском обществе.

Мотивация труда различными способами

(один из них : через консолидацию персонала на следующих условиях)

1. Персонал не должен быть замкнутым в пределах определенной профессионально – должностной области;
2. Консолидация возможна только путем создания высокоэффективной системы управления, предупреждающей конфликтные ситуации;
3. Консолидация персонала возможна только при восприятии организации в качестве второго дома, а коллег – в качестве второй семьи.



**Трудовой кодекс
(ФЗ №197 от
30.12.2001г.)
вступил в действие с
01.02.2002г.**



Структура Трудового кодекса

- Часть I
- **Раздел I. Общие положения**
- Глава 1. Основные начала трудового законодательства (ст. 1-14)
- Глава 2. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений (ст. 15-22)

Часть II

- **Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда**
- Глава 3. Общие понятия (ст. 23-28)
- Глава 4. Представители работников и работодателей (ст. 29-34)
- Глава 5. Органы социального партнерства (ст. 35-35.1)
- Глава 6. Коллективные переговоры (ст. 36-39)
- Глава 7. Коллективные договоры и соглашения (ст. 40-51)
- Глава 8. Участие работников в управлении организацией (ст. 52-53)
- Глава 9. Ответственность сторон социального партнерства (ст. 54-55)

Социальное партнерство

Указ Президента «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов) от 21.11.1991г.»

Указ Президента РФ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений» от 5.02.1993г.

- Социальное партнерство — это категория рыночного общества, которая возникает на определенном уровне его зрелости вместе с появлением цивилизованного рынка труда и профсоюзов как представителей работников.
- Социальное партнерство — система отношений между представителями работников, работодателей и органов государственной власти, направленная на согласование интересов сторон трудового договора по вопросам регулирования трудовых отношений, а также по вопросам установления более высокого уровня социальных гарантий для трудящихся.
- Формальным моментом возникновения социального партнерства в новейшей истории можно считать создание Международной организации труда (МОТ), основывающей свою работу на принципах трипартизма.
- В нашей стране формальным моментом становления социального партнерства можно считать Указ Президента РФ № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 15.11.91³⁴

Формы социального партнерства

1. Коллективные переговоры при заключении коллективных договоров и соглашений.
2. Взаимные консультации (переговоры) — в установленных законодательством случаях (например, при увольнении работника состоящего в профсоюзе, когда профсоюз не согласен (ст. 372 ТК РФ).
3. **Участие работников и их представителей в управлении организацией.**
4. Участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Ст. 53 ТК РФ — Основные формы участия работников в управлении организацией

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- **обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;**
- **участие в разработке и принятии коллективных договоров;**
- иные формы, определенные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.
- Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:
 - реорганизации или ликвидации организации;
 - введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
 - профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
 - по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.
- Представители работников имеют право также **вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.**

Ст. 53 ТК РФ — Основные формы участия работников в управлении организацией

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.
- Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:
 - реорганизации или ликвидации организации;
 - введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
 - профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
 - по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.
- Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

Основные принципы социального партнерства:

- **равноправие сторон** (каждая из сторон может быть инициатором переговоров);
- **уважение и учет интересов сторон** (интересы сторон согласовываются в ходе переговоров);
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях (законодатель все больше вопросов отдает на усмотрение сторон, и им придется договариваться);
- **содействие государства в укреплении и развитии** социального партнерства на демократической основе (создаются специальные органы по содействию в урегулировании социально-трудовых отношений);
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (каждая из сторон, подписывающая договор или соглашение, обязана выполнять условия);
- **полномочность представителей сторон (представители работников избираются на собраниях (конференциях), их полномочия подтверждает протокол собрания, представители работодателя назначаются — их полномочия подтверждает приказ);**
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда (Трудовой кодекс позволяет сторонам выбирать любой круг вопросов, а не только рекомендуемый);
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств без принуждения и угроз);
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами (принимаемые обязательства должны быть выполнимыми);
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений (осуществляют органы надзора);
- **ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений (устанавливается административная ответственность).**

Социальное партнерство

способно разрешить многие противоречия, возникающие в социально-трудовой сфере.

Однако оно не в состоянии снять главное противоречие в условиях господства частной собственности между трудом и капиталом.

Структура Трудового кодекса

- Часть III
- **Раздел III. Трудовой договор**
- **Глава 10.** Общие положения (ст. 56-62)
- **Глава 11.** Заключение трудового договора (ст. 63-71)
- **Глава 12.** Изменение трудового договора (ст. 72-76)
- **Глава 13.** Прекращение трудового договора (ст. 77-84.1)
- **Глава 14.** Защита персональных данных работника (ст. 85-90)



ТК РФ, Статья 56. Понятие трудового договора.

- Сторонами трудового договора являются **работодатель** и **работник**.

- 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 правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.**

Заключение трудового договора – юридическое оформление трудовых отношений. Важно при нарушении трудовых отношений



ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № 26-ТД

17 сентября 2013 г.

Москва

Общество с ограниченной ответственностью «Какаду», в лице генерального директора Борисова Дмитрия Сергеевича, действующего на основании устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и Галушко Николай Ефремович, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем.

...

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

...

2.2. Работник обязан:

- 2.2.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, а именно:
 - проходить предрейсовый и послерейсовый медосмотры;
 - один раз в два года проходить периодический медицинский осмотр по направлению работодателя;
 - перед началом рабочего дня предъявлять своему непосредственному руководителю водительское удостоверение;
 - управлять легковым автомобилем и соблюдать правила безопасности дорожного движения;
 - проверять техническое состояние автомобиля перед выездом в рейс;
 - устранять эксплуатационные неисправности автомобиля, не требующие разборки механизмов;
 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда, другие локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, с которыми Работник был ознакомлен под роспись.

...

5. ХАРАКТЕР РАБОТЫ

- 5.1. Работнику устанавливается разъездной характер работы.
- 5.2. При выполнении Работником трудовой функции он осуществляет служебные поездки в пределах Москвы и Московской области.
- 5.3. Порядок оформления служебных поездок Работника, размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками, установлены локальным нормативным актом, действующим в ООО «Какаду», – Положением о разъездном характере работы, утвержденном 30 июня 2012 г.
- 5.4. Поездки Работника, осуществляемые за пределами городов, перечисленных в пункте 5.2 настоящего трудового договора, считаются служебными командировками и оформляются в порядке, установленном законодательством России.

...

Статья 59. Срочный трудовой договор (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Срочный трудовой договор заключается **на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор)**, :

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.
- **Статья 60. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором**
- **Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.**
-

Статья 58. Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) **на неопределенный срок;**
- **2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор),** если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.
- Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.
- Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.
- В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и 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.
- Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Заключение трудового договора (ст. 63-71)

- Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора
- **Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет**, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами.
- Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста **15 лет**, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.
- С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста **14 лет**, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.
- В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, **не достигшими возраста 14 лет**, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора

- Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.
- Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.
- Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.
- Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.
- По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.
- Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.
-
- Статья 64.1. Условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими
-
- Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора
-
- Статья 66. Трудовая книжка
-
- Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.
-

Изменение трудового договора (ст. 72-76)

- Статья 72. Изменение определенных сторонами условий трудового договора
- **Статья 72.1. Перевод на другую работу. Перемещение**
- Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. **Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника**, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса.
- По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).
- Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.
- **Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.**
- **Статья 72.2. Временный перевод на другую работу**
- По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя **на срок до одного года**, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.
- В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, **работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.**
- Перевод работника без его согласия **на срок до одного месяца** на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в **случаях простоя** (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.
- При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, **но не ниже среднего заработка по прежней работе.**

Статья 73. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением

- Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с **его письменного согласия работодатель обязан** перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, **не противопоказанную работнику по состоянию здоровья**.
- Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу **на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует**, то **работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности)**. В период отстранения от работы **заработная плата работнику не начисляется**, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.
- Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу **на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе**, то **при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается** в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.
- Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников **не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон**. В период отстранения от работы **заработная плата указанным работникам не начисляется**, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

- О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, **работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца**, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.
- Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять **с учетом его состояния здоровья**. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.
- При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.
- В случае когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за **собой массовое увольнение работников**, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.
- Если работник отказывается от продолжения работы в режиме **неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается** в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.
- Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- **Изменения** определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, **не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями**.

Статья 75. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения

- При смене собственника имущества организации **новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.**
- Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.
- В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 настоящего Кодекса.
- При смене собственника имущества организации **сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.**
- Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.
- При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 настоящего Кодекса.

Статья 76. Отстранение от работы

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.
- **В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется**, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Прекращение трудового договора (ст. 77-84.1)

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 настоящего Кодекса);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 настоящего Кодекса);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 настоящего Кодекса);
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).
- Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Статья 78. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора

Прекращение трудового договора (ст. 77-84.1)

- Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса);
 - 2) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
 - 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);
 - 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК);
 - 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
 - 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 настоящего Кодекса);
 - 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса);
 - 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 настоящего Кодекса);
 - 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 настоящего Кодекса);
 - 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).
- Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.



Статья 79. Прекращение срочного трудового договора

- **Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.** О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме **не менее чем за три календарных дня до увольнения**, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.
- Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.
- Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.
- Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

- Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме **не позднее чем за две недели**, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. **Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.**
- По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.
- В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель **обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.**
- До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.
- По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. **В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.**
- Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

- **Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:**
- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- б) **однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:**
- а) **прогула**, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение **всего рабочего дня (смены)**, независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) **в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения**;
- в) **разглашения охраняемой законом тайны** (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- д) 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;

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации
- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- 10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

- При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса **работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий**, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к **массовому увольнению** работников - **не позднее чем за три месяца до начала проведения** соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.
- Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.
- **При проведении аттестации**, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке **включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации**.
- Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- 1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- 3) неизбрание на должность;
- 4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- 5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- 7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;
- 8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- 11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;
- 13) возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора

- Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 настоящего Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:
- **заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;**
- заключение трудового договора на выполнение работы, **противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением**, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- **отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации**, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;
- **заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации** или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;
- заключение трудового договора в нарушение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом **ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности;**
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
- ... трудовой договор прекращается, **если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу** (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять **с учетом его состояния здоровья**. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.
- Если нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, **то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка**. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

Статья 84.1. Общий порядок оформления прекращения трудового договора

- Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.
- С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.
- Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).
- - выдавать застрахованному лицу в день прекращения работы справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы см. - передавать в день увольнения сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования см. Федеральный закон от 01.04.1996 N 27-ФЗ.
- В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.
- Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.
- В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. **По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.**

Защита персональных данных работника (ст. 85-90)

Статья 86. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты

- В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:
- 1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;
- 2) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- 3) все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;
- 4) работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами;
- 5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами;
- 6) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;
- 7) защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- 8) работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;
- 9) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;
- 10) работодатели, работники и их представители должны совместно выработать меры защиты персональных данных работников.

Статья 87. Хранение и использование персональных данных работников

Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований настоящего Кодекса и иных федеральных законов.

Статья 88. Передача персональных данных работника

- При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:
- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами;
- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;
- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;
- (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;
- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;
- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

Статья 89. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя

- В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:
- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского работника по их выбору;
- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;
- (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;
- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

Статья 90. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника

- Лица, виновные в нарушении положений законодательства Российской Федерации в области персональных данных при обработке персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Структура Трудового кодекса

- **Раздел IV. Рабочее время**
- Глава 15. [Общие положения](#) (ст. 91-99)
- Глава 16. [Режим рабочего времени](#) (ст. 100-105)

- **Раздел V. Время отдыха**
- Глава 17. [Общие положения](#) (ст. 106-107)
- Глава 18. [Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни](#) (ст. 108-113)
- Глава 19. [Отпуска](#) (ст. 114-128)

- **Раздел VI. Оплата и нормирование труда**
- Глава 20. [Общие положения](#) (ст. 129-132)
- Глава 21. [Заработная плата](#) (ст. 133-158)
- Глава 22. [Нормирование труда](#) (ст. 159-163)

- **Раздел VII. Гарантии и компенсации**
- Глава 23. [Общие положения](#) (ст. 164-165)
- Глава 24. [Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность](#) (ст. 166-169)
- Глава 25. [Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей](#) (ст. 170-172)
- Глава 26. [Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением](#) (ст. 173-177)
- Глава 27. [Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора](#) (ст. 178-181)
- Глава 28. [Другие гарантии и компенсации](#) (ст. 182-188)

Глава 16.

Режим рабочего времени (ст. 100-105)



- Следует различать режим работы организации и режим рабочего времени работников: они могут совпадать или некоторым образом отличаться друг от друга.
- Режим работы работодателя устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Трудовой кодекс о режиме рабочего времени

Понятие режима рабочего времени вытекает из содержания Р4.Гл16.ст. 100 ТК, которая определяет его элементы: продолжительность рабочей недели (5-дневная с 2 выходными днями, 6-дневная с 1 выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

- В соответствии со ст. 57 ТК режим рабочего времени, если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя, является обязательным условием трудового договора. Поэтому изменение режима рабочего времени может иметь место либо по соглашению сторон трудового договора, либо в одностороннем порядке работодателем, но при наличии объективных причин и в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК.
- Общий режим рабочего времени работодателя может быть изменен при заключении коллективного договора по соглашению сторон социального партнерства.
- Особыми видами режима рабочего времени являются ненормированный рабочий день (ст. 101), режим гибкого рабочего времени (ст. 102) и режим с разделением рабочего дня на части (ст. 105).
- При установлении режима рабочего времени должны соблюдаться гарантии, предусмотренные для работников (ограничение продолжительности смен, предоставление междуменного перерыва, сокращение продолжительности работы в ночное время и накануне нерабочих праздничных дней и др.).
- Особенности режима рабочего времени и времени отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяются ТК и иными нормативными правовыми актами в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Ненормированный рабочий день в ст. 101 ТК

это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

При этом работа с ненормированным рабочим днем не считается сверхурочной.

- Статья 101 ТК 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**.
- Следует также иметь в виду, что работодатель в случае необходимости может привлекать работников с ненормированным рабочим днем к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени **только для выполнения ими своих трудовых функций**, т. е. функций, обусловленных трудовым договором. **Он не вправе поручать им работу, не входящую в круг трудовых обязанностей этих работников**.
- Привлечение к выполнению работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени в соответствии со ст. 101 ТК осуществляется **на основании распоряжения работодателя**.
- Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением **дополнительного отпуска**.
- **Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 101 ТК).**

Режим гибкого рабочего времени ст. 102 ТК

Режим гибкого рабочего времени - форма организации труда, при которой для отдельных работников или коллективов структурных подразделений организации допускается (в определенных пределах) саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного учетного периода - рабочего дня, недели, месяца и др.

- Для отдельных работников некоторых отраслей применение режима гибкого рабочего времени предусмотрено специальными нормативными правовыми актами. Например, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы, установлено, что режим гибкого рабочего времени применяется на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также где интенсивность труда не одинакова. Названным Приказом утвержден также Перечень категорий работников связи, для которых может устанавливаться режим гибкого рабочего времени.
- Ограничений для использования такого режима не установлено, он может вводиться для любых категорий работников, на любых производствах, при любой организации труда. Критериями являются лишь удобство и целесообразность его использования.
- Установление гибкого графика не влечет изменения оплаты и других условий труда.
Работодатель обязан обеспечить точный учет времени, отработанного каждым работником, занятым в режиме гибкого рабочего времени.

Режим рабочего времени с разделением рабочего дня (смены) на части

может вводиться правилами внутреннего трудового распорядка или иным локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

- Для некоторых категорий работников разделение рабочего дня на части предусмотрено нормативными правовыми актами. К ним относятся, например:
- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса, предусматривающее возможность разделения рабочего дня (смены) водителей на 2 части. При этом перерыв между 2 частями рабочего дня (смены) устанавливается не позже чем через 4 часа после начала работы, а продолжительность перерыва между частями рабочего дня (смены) при разделении рабочего дня (смены) на части в дневное время должна быть не более 2 часов без учета времени для отдыха и питания, в ночное время - не более 6 часов без учета времени для отдыха и питания. Перерыв между 2 частями смены предоставляется в месте, оборудованном для отдыха водителей;
- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов;
- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена;
- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации;

ВРЕМЯ ОТДЫХА СТ.106 ТК

- *Нормы ТК, регулирующие время отдыха, должны соблюдаться всеми работодателями независимо от их организационно-правовой формы и вида собственности, на которой они базируются.*



- *это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (например, для занятия спортом и восстановления физических сил, для выполнения домашних дел, учебы, развлечений).*

Виды времени отдыха ст.107 ТК

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Нерабочие праздничные дни - это установленные ТК свободные от работы дни, посвященные выдающимся событиям или памятным традиционным датам (ст. 112 ТК)

- *1, 2, 3, 4 и 5 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.*

Виды отпусков в соответствии с ТК

- ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 114 ТК)

ежегодные основные оплачиваемые отпуска (в том числе удлиненные) (ст. 115 ТК)	ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116).
---	--

- отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК).

В соответствии со ст. 115 ТК минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней, независимо от того, является ли работа основной или совместительством.

- Ежегодный оплачиваемый отпуск - это вид времени отдыха, представляющий собой определенное число свободных от работы календарных дней (помимо праздничных нерабочих дней), предоставляемое работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности).*
- сохраняется место работы (должность) и средний заработок.
- во время пребывания в отпуске по инициативе работодателя не допускается увольнение (кроме случаев ликвидации организации). Однако сам работник вправе во время отпуска подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор (см. ст. ст. 80, 81 ТК).
- Время ежегодных отпусков оплачивается исходя из среднего заработка. Оплата времени отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК).

Ежегодный оплачиваемый отпуск

за первый год работы предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя.

Следовательно, по общему правилу право на использование отпуска возникает у работника при наличии 6-месячного стажа непрерывной работы у данного работодателя, и тем, кто работает первый год, отпуск должен предоставляться за 7 месяцев работы.

- Стаж для получения ежегодного отпуска должен быть непрерывным. Это означает, что отпуск предоставляется только за время работы у данного работодателя.
- Поэтому, когда работник увольняется, он должен полностью закончить свои расчеты по отпуску, получив денежную компенсацию за неиспользованные дни отпуска.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для определенных категорий работников

В соответствии с ч. 1 ст. 116 ТК ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- *занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК);*
- *имеющим особый характер работы (ст. 118 ТК);*
- *с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК);*
- *работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК).*
- *дополнительный отпуск с учетом стажа работы установлен государственным гражданским служащим (ст. 46 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации").*

На дополнительный отпуск продолжительностью до 1 года не реже чем через каждые 10 лет имеют право педагогические работники образовательного учреждения (ст. 335 ТК).

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.12.1998 N 1588 врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый 3-дневный отпуск за непрерывную работу в этих должностях свыше 3 лет.

Предоставление отпуска без сохранения заработной платы

по усмотрению работодателя

отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемые по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ч. 1 ст. 128 ТК).

- Продолжительность определяется в каждом конкретном случае по соглашению между работником и работодателем в зависимости от обстоятельств (причин), по которым возникла необходимость в таком отпуске.
- Поскольку отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику только при наличии у него уважительной причины, в заявлении он обязан указать причину, по которой ему необходим такой отпуск. Является ли причина уважительной, решает работодатель. Уважительная-проводы сына на службу в армию, отправка детей на отдых в летние лагеря и т.п.
- **Оформляется приказом (распоряжением) об отпуске.**
- Работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

работодатель обязан предоставить по заявлению работника ч.2ст128 ТК

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году;
- работникам, осуществляющим уход за несовершеннолетними детьми- до 14 календарных дней (ст. 263 ТК);
- - работникам - Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, продолжительностью до 3 недель в году в удобное для них время года;
- - работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования - 15 календарных дней;

Структура КЗоТа

- **Раздел VIII. Трудовой распорядок. Дисциплина труда**
- Глава 29. Общие положения (ст. 189-190)
- Глава 30. Дисциплина труда (ст. 191-195)

Раздел IX. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

- Глава 31. Общие положения (ст. 196-197)
- Глава 32. Ученический договор (ст. 198-208)

Раздел X. Охрана труда

- Глава 33. Общие положения (ст. 209-210)
- Глава 34. Требования охраны труда (ст. 211-215)
- Глава 35. Организация охраны труда (ст. 216-218)
- Глава 36. Обеспечение прав работников на охрану труда (ст. 219-231)

Раздел XI. Материальная ответственность сторон трудового договора

- Глава 37. Общие положения (ст. 232-233)
- Глава 38. Материальная ответственность работодателя перед работником (ст. 234-237)
- Глава 39. Материальная ответственность работника (ст. 238-250)



Изменения и дополнения в ст.195

Квалификация работника - это уровень знаний, умений, навыков и опыта работника, необходимых для осуществления профессиональной деятельности

- **Профессиональные стандарты** – это требования к квалификации работника в целях осуществления его профессиональной деятельности.
- Утверждение профстандартов осуществляется по Правилам, установленным Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 г№23
- Приказом Минтруда РФ от 12.04.2013г.№148-н утверждены уровни квалификации, применяемые в профстандартах. Всего их 9 (в соответствии с уровнем образования :6 уровень бакалавр и далее)

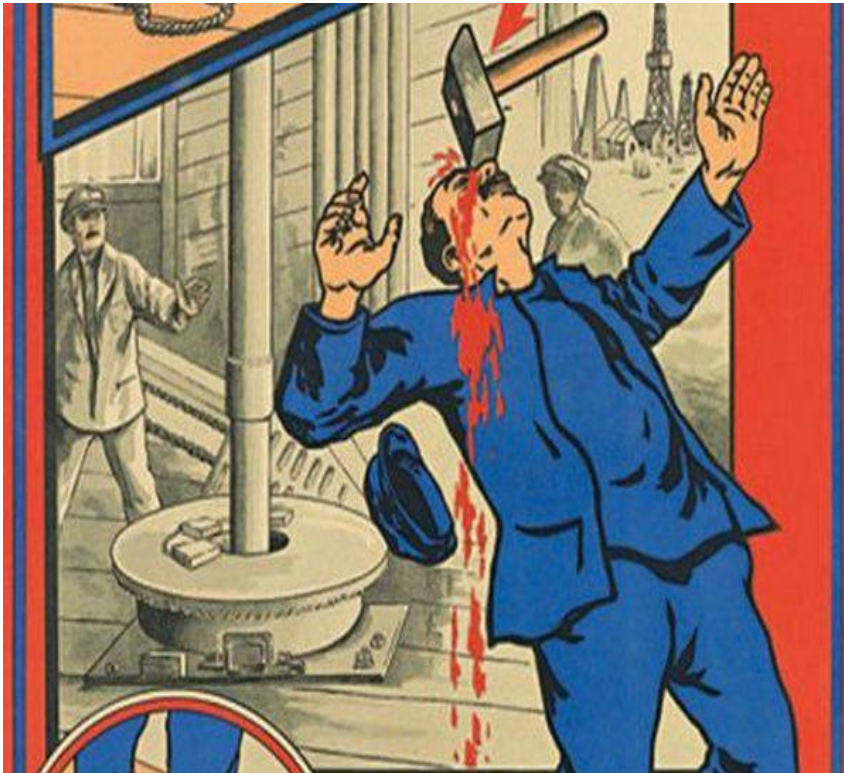
Раздел X. Охрана труда

Глава 33. [Общие положения](#) (ст. 209-210)

Глава 34. [Требования охраны труда](#) (ст. 211-215)

Глава 35. [Организация охраны труда](#) (ст. 216-218)

Глава 36. [Обеспечение прав работников на охрану труда](#) (ст. 219-231)



Раздел X. Охрана труда

Глава 33. Общие положения (ст. 209-210)

Глава 34. Требования охраны труда (ст. 211-215)

Глава 35. Организация охраны труда (ст. 216-218)

Глава 36. Обеспечение прав работников на охрану труда (ст. 219-231)

Охрана труда в широком смысле — это система обеспечения жизни и здоровья работника в процессе труда всеми способами и мерами: правовыми, социально-экономическими, санитарно-гигиеническими, лечебно-профилактическими, организационно-техническими и др.

В трудовом праве используется понятие охраны труда в узком смысле — это система правовых норм, предусматривающих в законодательстве, коллективных и трудовых договорах и соглашениях мероприятия и средства обеспечения безопасных и здоровых условий труда работников и мер по оздоровлению и улучшению этих условий.

Важный аспект понятия охраны труда (как один из основных принципов трудового права) — обеспечение здоровых и безопасных условий труда работников.

Ст.210 ТК РФ Основные направления государственной политики в области охраны труда.

- Обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- Государственный надзор и контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;
- Государственная экспертиза условий труда;
- Профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников;
- Расследование и учет несчастных случаев на производстве и учет профессиональных заболеваний;
- Установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- Участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
- Проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасной техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников
- Установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно – бытовыми помещениями и устройствами, лечебно – профилактическими средствами за счет работодателей;
- Проведение аттестации рабочих мест...

Основными нарушениями условий и охраны труда можно назвать (выявленные Гос. инспекцией труда по данным 2011г.):

- необеспечение работников спецодеждой, спецобувью, отсутствие контроля за выдачей, хранением и учетом СИЗ;
- необеспечение безопасной работы при использовании технологического оборудования, инструмента, нарушение (несоблюдение) технологии производства работ повышенной опасности;
- допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке предварительный, периодический медицинский осмотр;
- несоответствие требованиям действующих стандартов по охране труда в части обучения безопасности труда и оформления результатов проверки знаний по охране труда в протоколах и журналах регистрации проверки знаний по безопасности труда;
- не пересмотрены, в связи с вводом в действие новых межотраслевых правил, стандартов по охране труда, Перечни нормативных законодательных актов по охране труда, знание которых для работников обязательно;
- несвоевременный пересмотр на предприятиях локальных нормативных документов (функциональных обязанностей по охране труда и др.), определяющих права и ответственность руководителей и специалистов предприятий по вопросам охраны труда;
- несоответствие требованиям ОТ в части эксплуатации производственной территории и складирования, хранения материалов и оборудования;
- несоответствие по составу и содержанию инструкций по охране труда действующему стандарту; — отсутствие должного учета и недостаточный уровень эксплуатации и ухода за средствами защиты и изолированного инструмента, применяемыми работниками предприятий и организаций в процессе производства работ (защитные каски, монтажные пояса, индикаторы низкого напряжения, изолированный инструмент и т. п.);
- необеспечение в полном объеме проведения аттестации рабочих мест по условиям труда

Федеральной службой по труду и занятости в течение 11 месяцев 2013 года

- было проведено **42,5 тысячи проверок по вопросам охраны труда**, в ходе которых выявлено свыше 425 тысяч нарушений. При этом отмечается тенденция снижения нарушений по охране труда на 11% по сравнению с предыдущим годом. В тоже время отмечен рост нарушений по вопросам обеспечения безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и осуществления технологических процессов. Государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации приостановлена эксплуатация 1129 единиц оборудования и производственных участков, что на 30,5% больше аналогичного периода прошлого года.

Основные причины нарушений условий труда:

- допуск к работе работников, не обученных по охране труда;
- не обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и коллективной защиты;
- не проведение оценки условий труда на рабочих местах.

Наибольшая численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве за 10 месяцев 2013 г. в расчете на 1000 работающих, в том числе со смертельным исходом, наблюдается в организациях таких видов экономической деятельности, как:

- строительство – 488 человек погибших;
- обрабатывающие производства – 363 человек погибших;
- сельское хозяйство - 254 человек погибших;
- добыча полезных ископаемых –160 человек погибших.
- Основными причинами производственного травматизма на предприятиях этих видов экономической деятельности являются:
- неудовлетворительная организация работ – 21,7% от общего числа выявленных нарушений;
- нарушение работниками трудового распорядка и дисциплины труда – 5,8%;
- нарушения технологического процесса – 4,4%.
- В настоящее время в Российской Федерации насчитывается около 177 тысяч работников, страдающих различными формами профзаболеваний, что больше на 0,4 %, чем в 2012 году. При этом численность работников, которым диагноз профзаболевания устанавливается впервые, ежегодно составляет 5 – 6 тысяч человек.

(Информация с сайта Министерства труда и социальной защиты РФ)

Основные причины нарушений условий труда:

- допуск к работе работников, не обученных по охране труда;
- не обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и коллективной защиты;
- не проведение оценки условий труда на рабочих местах.

Наибольшая численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве за 10 месяцев 2013 г. в расчете на 1000 работающих, в том числе со смертельным исходом, наблюдается в организациях таких видов экономической деятельности, как:

- строительство – 488 человек погибших;
- обрабатывающие производства – 363 человек погибших;
- сельское хозяйство - 254 человек погибших;
- добыча полезных ископаемых –160 человек погибших.

Основными причинами производственного травматизма на предприятиях этих видов экономической деятельности являются:

- неудовлетворительная организация работ – 21,7% от общего числа выявленных нарушений;
- нарушение работниками трудового распорядка и дисциплины труда – 5,8%;
- нарушения технологического процесса – 4,4%.

В настоящее время в Российской Федерации насчитывается около 177 тысяч работников, страдающих различными формами профзаболеваний, что больше на 0,4 %, чем в 2012 году. При этом численность работников, которым диагноз профзаболевания устанавливается впервые, ежегодно составляет 5 – 6 тысяч человек.

(Информация с сайта Министерства труда и социальной защиты РФ)

Глава 34 ТК РФ

ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА Ст.211- 215

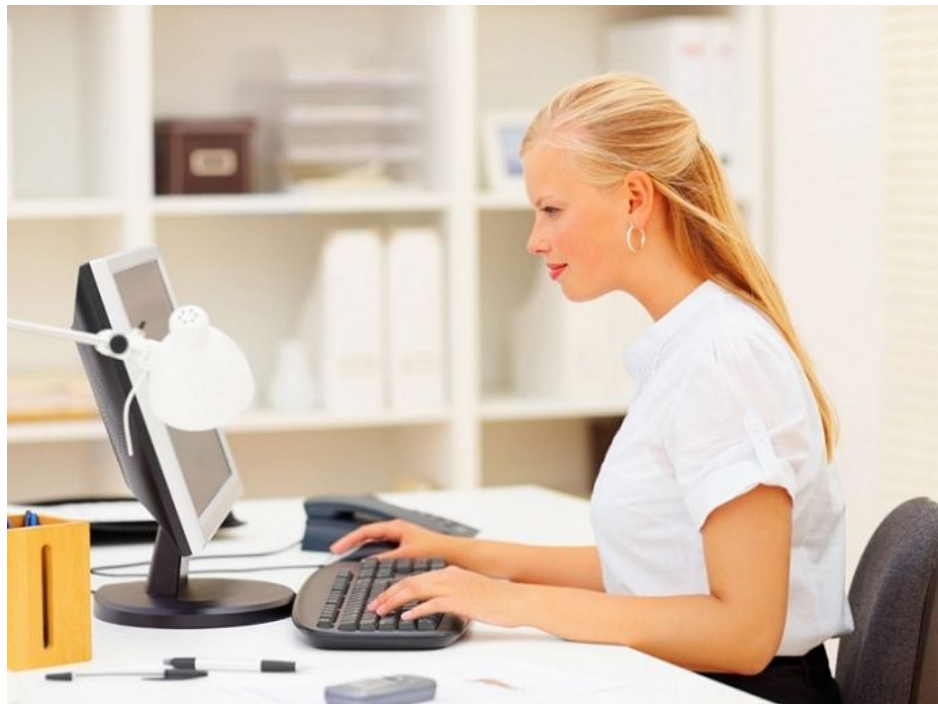
Ст.211. Государственные нормативные требования охраны труда:

Гос. нормативы устанавливаются законодательными актами и обязательны к исполнению. (При разработке нормативов учитываются специальные методические рекомендации, утв. постановлением Минтруда РФ от 17.12.2002№80.)

Стандарты безопасности труда устанавливаются Правительством РФ.

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

Задача: установление единых нормативных требований по охране труда для юридических и физических лиц в различных сферах деятельности.



Ст.212.Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке 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 специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, 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;

Ст.212. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

(продолжение)

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение 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 соответствии с законодательством о специальной оценке 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, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, 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, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

Ст.212.Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Работодатель обязан обеспечить:(продолжение)

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, 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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение 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;

Ст.212.Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Работодатель обязан обеспечить:(продолжение)

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, 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 федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, 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 правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном [статьей 372](#) настоящего ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Статья 213. Медицинские осмотры некоторых категорий работников

- Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.
- Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.
- Настоящим [Кодексом](#), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.
- Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, порядок проведения таких осмотров определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.
- В случае необходимости по решению органов местного самоуправления у отдельных работодателей могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров.
- Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников медицинскими осмотрами может предусматриваться проведение химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.
- Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.
- **Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.**

Статья 214. Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Важно!

Проведение инструктажа по охране труда, проверка знаний требований охраны труда и обучение безопасным методам и приемам выполнения работ!

Статья 215. Соответствие производственных объектов и продукции государственным нормативным требованиям охраны труда

- Проекты строительства и реконструкции производственных объектов, машин, механизмов и другого производственного оборудования, технологических процессов **должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда**. Машин, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия.
- **Оценка** соответствия проектов строительства, реконструкции производственных объектов требованиям охраны труда осуществляется путем проведения экспертизы проектной документации и осуществления государственного строительного надзора в соответствии с законодательством о градостроительной деятельности.
- Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.
- **В производстве запрещается применение вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров, токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.**
- В случае использования новых или не применявшихся у работодателя ранее вредных или опасных веществ он обязан до начала использования указанных веществ разработать меры по сохранению жизни и здоровья работников.
- Требования к измерениям, относящимся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений при выполнении работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а также к средствам измерений, применяемым для указанных измерений, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации **об обеспечении единства измерений и законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.**

Статья 216. Государственное управление охраной труда

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, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

В целях государственного управления охраной труда Правительство Российской Федерации, уполномоченные федеральные органы исполнительной власти:

- обеспечивают разработку нормативных правовых актов, определяющих основы государственного управления охраной труда;
- разрабатывают федеральные целевые программы улучшения условий и охраны труда и обеспечивают контроль за их выполнением;
- устанавливают порядок организации и проведения обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей - индивидуальных предпринимателей, проверки знания ими требований охраны труда, а также порядок организации и проведения обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте;
- устанавливают порядок осуществления государственной экспертизы условий труда, порядок проведения специальной оценки условий труда;
- разрабатывают меры экономического стимулирования деятельности работодателей по обеспечению безопасных условий труда;
- обеспечивают взаимодействие федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, объединений работодателей, профессиональных союзов и их объединений по вопросам реализации государственной политики в области охраны труда;
- координируют научно-исследовательские работы в области охраны труда и обеспечивают распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
- организуют международное сотрудничество в области охраны труда;

В целях государственного управления охраной труда органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда:

- обеспечивают реализацию на территории субъекта Российской Федерации государственной политики в области охраны труда и федеральных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- разрабатывают и утверждают территориальные целевые программы улучшения условий и охраны труда и обеспечивают контроль за их выполнением;
- координируют проведение на территории субъекта Российской Федерации в установленном порядке обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей - индивидуальных предпринимателей, проверки знания ими требований охраны труда, а также проведение обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- осуществляют на территории субъекта Российской Федерации в установленном порядке государственную экспертизу условий труда;
- организуют сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда у работодателей, осуществляющих деятельность на территории субъекта Российской Федерации;
- исполняют иные полномочия в сфере государственного управления охраной труда, не отнесенные к полномочиям федеральных органов исполнительной власти, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Статья 216.1. Государственная экспертиза условий труда

- Государственная экспертиза условий труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки:

- качества проведения специальной оценки условий труда;
- правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- фактических условий труда работников.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов Фонда социального страхования Российской Федерации.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют право:

- в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно при наличии удостоверения установленного образца посещать для осуществления экспертизы любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц);
- запрашивать и безвозмездно получать необходимые для осуществления экспертизы документы и другие материалы;
- проводить соответствующие наблюдения, измерения и расчеты с привлечением в случае необходимости исследовательских (измерительных) лабораторий, аккредитованных в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.
- Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, обязаны:
- составлять по результатам экспертизы заключения о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и направлять указанные заключения в суд, органы исполнительной власти, работодателям, в объединения работодателей, работникам, в профессиональные союзы, их объединения, иные уполномоченные работниками представительные органы, органы Фонда социального страхования Российской Федерации;
- обеспечивать объективность и обоснованность выводов, изложенных в заключениях;
- обеспечивать сохранность документов и других материалов, полученных для осуществления экспертизы, и конфиденциальность содержащихся в них сведений.

Статья 217. Служба охраны труда в организации

- В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.
- Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.
- При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации, за исключением организаций, проводящих специальную оценку условий труда, порядок аккредитации которых устанавливается законодательством о специальной оценке условий труда. Перечень услуг, для оказания которых необходима аккредитация, правила аккредитации, включающие в себя требования аккредитации, которым должны соответствовать организации, оказывающие услуги в области охраны труда, порядок проведения контроля за деятельностью аккредитованных организаций, порядок приостановления или отзыва аккредитации устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.
- Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

- Статья 218. Комитеты (комиссии) по охране труда
- По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.
- (часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

Статья 219. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ 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 за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

Статья 219. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда

(продолжение) Каждый работник имеет право на:

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, 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 в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;
- гарантии и компенсации, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном [статьями 92](#), [117](#) и [147](#) настоящего Кодекса.
- Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.
- В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной [экспертизы](#) условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

- Статья 220. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда
- Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.
- Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.
- На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации 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.
- При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.
- В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим [Кодексом](#) и иными федеральными законами.
- В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с настоящим [Кодексом](#).
- Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.
- В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.
- В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного надзора за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

Статья 221. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

- На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.
- Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.
- Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

Статья 222. Выдача молока и лечебно-профилактического питания

- На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.
- На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.
- Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, порядок осуществления компенсационной выплаты, предусмотренной частью первой настоящей статьи, устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

- Статья 223. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников
- **Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя.** В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.
- **Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами работодателя либо за его счет.**

- Статья 224. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников
- В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

- Статья 225. Обучение в области охраны труда
- Все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
- Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.
- Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.
- Государство содействует организации обучения по охране труда в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.
- Государство обеспечивает подготовку специалистов в области охраны **труда**.

Глава 36 ТК РФ ТРУДА Ст.219- 231

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ

- Статья 226. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда
- Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.
- Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.
- Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств 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.
- В отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также у работодателей могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.
- Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Глава 36 ТК РФ ТРУДА Ст.219- 231

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ

- [Статья 227. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету](#)
- (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- Расследованию и учету в соответствии с настоящей главой подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.
- К лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся:
- работники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором;
- (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
- обучающиеся, проходящие производственную практику;
- (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
- лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;
- лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно-полезных работ;
- члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.
- Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:
- в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;
- при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;
- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие);
- при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном) в свободное от вахты и судовых работ время;
- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.
- Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат также события, указанные в [части третьей](#) настоящей статьи, если они произошли с лицами, привлеченными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий.

Глава 36 ТК РФ ТРУДА Ст.219- 231

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ

- Статья 228. Обязанности работодателя при несчастном случае
- При несчастных случаях, указанных в [статье 227](#) настоящего Кодекса, работодатель (его представитель) обязан:
- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;
- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);
- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в настоящем [Кодексе](#), других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего;
- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с настоящей [главой](#).

Статья 228.1. Порядок извещения о несчастных случаях

- При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме:
- в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
- в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица или физического лица в качестве индивидуального предпринимателя;
- работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;
- в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;
- в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).
- При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток также обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

Статья 228.1. Порядок извещения о несчастных случаях (продолжение)

- О несчастном случае, происшедшем на находящемся в плавании судне (независимо от его ведомственной (отраслевой) принадлежности), капитан судна незамедлительно обязан сообщить работодателю (судовладельцу), а если судно находится в заграничном плавании - также в соответствующее консульство Российской Федерации.
- Работодатель (судовладелец) при получении сообщения о происшедшем на судне групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом в течение суток обязан направить извещение по установленной форме в:
- соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- соответствующую прокуратуру по месту регистрации судна;
- соответствующие федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные на осуществление федерального государственного надзора в области использования атомной энергии и государственного надзора в области радиационной безопасности, если несчастный случай произошел на ядерной энергетической установке судна или при перевозке ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов;
- соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов;
- исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).
- О несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (его представитель) в течение трех суток после получения сведений об этом направляет извещение по установленной форме в соответствующие территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, территориальное объединение организаций профсоюзов и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу, а о страховых случаях - в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).
- О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному санитарно-эпидемиологическому надзору.

Статья 229. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев

- Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.
- При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными - представители исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя). Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Статья 229. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев (продолжение)

- Если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, то состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются.
- В расследовании несчастного случая у работодателя - физического лица принимают участие указанный работодатель или его полномочный представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе.
- Несчастный случай, происшедший с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего это лицо. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения [сроков](#) расследования.
- Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим работу на территории другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем (его представителем), по поручению которого выполнялась работа, с участием при необходимости работодателя (его представителя), за которым закреплена данная территория на правах собственности, владения, пользования (в том числе аренды) и на иных основаниях.
- Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим по поручению работодателя (его представителя) работу на выделенном в установленном порядке участке другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем, производящим эту работу, с обязательным участием представителя работодателя, на территории которого она проводилась.

Статья 229. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев

- Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту работы по совместительству. В этом случае работодатель (его представитель), проводивший расследование, с письменного согласия работника может информировать о результатах расследования работодателя по месту основной работы пострадавшего.
- Расследование несчастного случая, происшедшего в результате катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проводится комиссией, образуемой и возглавляемой работодателем (его представителем), с обязательным использованием материалов расследования катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проведенного соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства.
- Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим.
- По требованию пострадавшего или в случае смерти пострадавшего по требованию лиц, состоявших на иждивении пострадавшего, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве, в расследовании несчастного случая может также принимать участие их законный представитель или иное доверенное лицо. В случае когда законный представитель или иное доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель (его представитель) либо председатель комиссии обязан по требованию законного представителя или иного доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

Статья 229. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев

(продолжение)

- Если несчастный случай явился следствием нарушений в работе, влияющих на обеспечение ядерной, радиационной и технической безопасности на объектах использования атомной энергии, то в состав комиссии включается также представитель территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному надзору в области использования атомной энергии.
- При несчастном случае, происшедшем в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, состав комиссии утверждается руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа.
- При групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и общероссийского объединения профессиональных союзов. Возглавляет комиссию руководитель государственной инспекции труда - главный государственный инспектор труда соответствующей государственной инспекции труда или его заместитель по охране труда, а при расследовании несчастного случая, происшедшего в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, - руководитель этого территориального органа.

Глава 36 ТК РФ ТРУДА Ст.219- 231

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ

- Статья 229.1. Сроки расследования несчастных случаев
- Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех дней. Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.
- Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.
- При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные в настоящей статье сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней. Если завершить расследование несчастного случая в установленные сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, то решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.
- По вопросу, касающемуся порядка расследования и учета профессиональных заболеваний, см. Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 N 967.

- Статья 229.2. Порядок проведения расследования несчастных случаев
- При расследовании каждого несчастного случая комиссия (в предусмотренных настоящим [Кодексом](#) случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности объяснения от пострадавшего.
- По требованию комиссии в необходимых для проведения расследования случаях работодатель за счет собственных средств обеспечивает:
- выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;
- фотографирование и (или) видеосъемку места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;
- предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Материалы расследования несчастного случая включают:

- **приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая;**
- **планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости - фото- и видеоматериалы;**
- **документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;**
- **выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;**
- **протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;**
- **экспертные заключения специалистов, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;**
- **медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;**
- **копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;**
- **выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по государственному надзору в установленной сфере деятельности (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;**
- **другие документы по усмотрению комиссии.**
- Конкретный перечень материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.

Статья 229.2. Порядок проведения расследования несчастных случаев

- На основании собранных материалов расследования комиссия (в предусмотренных настоящим [Кодексом](#) случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, вырабатывает предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев, определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности, в необходимых случаях решает вопрос о том, каким работодателем осуществляется учет несчастного случая, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.
- Расследуются в установленном порядке и по решению комиссии (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая) в зависимости от конкретных обстоятельств могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством:
- смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом;
- смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;
- несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние.
- Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с застрахованным или иным лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- Если при расследовании несчастного случая с застрахованным установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа комиссия (в предусмотренных настоящим [Кодексом](#) случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает степень вины застрахованного в процентах.
- Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях и формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев, утверждаются в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Глава 36 ТК РФ ТРУДА Ст.219- 231

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ

- Статья 229.3. Проведение расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда
- Государственный инспектор труда при выявлении сокрытого несчастного случая, поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), лица, состоявшего на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лица, состоявшего с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), о несогласии их с выводами комиссии по расследованию несчастного случая, а также при получении сведений, объективно свидетельствующих о нарушении порядка расследования, проводит дополнительное расследование несчастного случая в соответствии с требованиями настоящей главы независимо от срока давности несчастного случая. Дополнительное расследование проводится, как правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда, а при необходимости - представителей соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя). По результатам дополнительного расследования государственный инспектор труда составляет заключение о несчастном случае на производстве и выдает предписание, обязательное для выполнения работодателем (его представителем).
- Государственный инспектор труда имеет право обязать работодателя (его представителя) составить новый акт о несчастном случае на производстве, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая. В этом случае прежний акт о несчастном случае на производстве признается утратившим силу на основании решения работодателя (его представителя) или государственного инспектора труда.

- Статья 230. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев
- По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке либо на русском языке и государственном языке республики, входящей в состав Российской Федерации.
- При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно.
- При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.
- В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.
- После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется печатью (при наличии печати).
- Работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).
- При несчастном случае на производстве, происшедшем с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности (часть пятая [статьи 229](#) настоящего Кодекса), работодатель (его представитель), у которого произошел несчастный случай, направляет копию акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования по месту основной работы (учебы, службы) пострадавшего.
- По результатам расследования несчастного случая, квалифицированного как несчастный случай, не связанный с производством, в том числе группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, комиссия (в предусмотренных настоящим [Кодексом](#) случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводивший расследование несчастного случая) составляет акт о расследовании соответствующего несчастного случая по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, которые подписываются всеми лицами, проводившими расследование.
- Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются работодателем (его представителем) с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

Глава 36 ТК РФ ТРУДА Ст.219- 231

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ

- Статья 230.1. Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве
- Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем (его представителем), осуществляющим в соответствии с решением комиссии (в предусмотренных настоящим [Кодексом](#) случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая на производстве) его учет, в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме.
- Один экземпляр акта о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом вместе с копиями материалов расследования, включая копии актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего, председателем комиссии (в предусмотренных настоящим [Кодексом](#) случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая) в трехдневный срок после представления работодателю направляется в прокуратуру, в которую сообщалось о данном несчастном случае. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем, у которого произошел данный несчастный случай. Копии указанного акта вместе с копиями материалов расследования направляются: в соответствующую государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, - по несчастным случаям на производстве, происшедшим в организациях или на объектах, подконтрольных этому органу, а при страховом случае - также в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).
- Копии актов о расследовании несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), закончившихся смертью, вместе с копиями актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего направляются председателем комиссии (в предусмотренных настоящим [Кодексом](#) случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая на производстве) в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов для анализа состояния и причин производственного травматизма в Российской Федерации и разработки предложений по его профилактике.
- По окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель (его представитель) обязан направить в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях - в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, сообщение по установленной форме о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве.

- Статья 231. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев
- Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, непризнания работодателем (его представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта, несогласия пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), а при несчастных случаях со смертельным исходом - лиц, состоявших на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), с содержанием акта о несчастном случае рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в суд. В этих случаях подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда.

Работодатель обязан обеспечить:

- 1) безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также при использовании применяемых в производстве сырья и материалов;
 - 2) применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
 - 3) условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;
 - 4) режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;
 - 5) приобретение за счет собственных средств и выдачу по установленным нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (очки, респираторы и т. п.), смывающих и обезвреживающих веществ работникам с вредными и опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанных с загрязнением;
 - 6) обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
 - 7) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах и применением работником средств индивидуальной и коллективной защиты;
 - 8) проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
 - 9) инструктирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им средствах индивидуальной защиты и компенсациях;
 - 10) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при их возникновении, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
 - 11) расследование в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - 12) санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
 - 13) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- Эти и другие обязанности работодателя в то же время означают и права работников на их обеспечение в сфере охраны труда.

Работник обязан (ст. 214 ТК):

- соблюдать требования охраны труда, предусмотренные для него трудовым законодательством, инструкциями и правилами охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж, стажировку на рабочем месте, проверку знаний техники безопасности и требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

Расследование и учет несчастных случаев на производстве возлагается на работодателя.

Администрация с участием представителей профкома, а в установленных законодательством случаях — с участием представителей и других органов обязана в течение **трех суток** произвести расследование причин и учет несчастного случая. По требованию потерпевшего администрация обязана выдать ему заверенную копию акта о несчастном случае **не позднее трех дней** после окончания расследования. При отказе в этом или несогласии с актом пострадавший вправе обратиться в профком, постановление которого обязательно для администрации.

- Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утвержденным **постановлением Правительства РФ от 11 марта 1999 г. № 279 (СЗ РФ. 1999. № 13. Ст. 1595)**, распространяющимся на все производства, предусмотрено, что расследованию и учету подлежат все несчастные случаи, происшедшие на производстве, т. е. при выполнении трудовых обязанностей или совершении действия в интересах производства, в пути на работу и с работы на транспорте производства, на территории предприятия, включая перерывы, во время субботника, оказания шефской помощи предприятием, при авариях на производственных объектах, оборудовании, на транспортном средстве, или территории вахтового поселка во время сменного отдыха, на личном транспорте в рабочее время, если есть распоряжение администрации о праве его использования для служебных поездок в рабочее время. Теперь ТК также подробно перенес **в ст. 227** основные положения этого акта.

Структура КЗоТа

- **Часть IV**
- **Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников**
- **Глава 40.** Общие положения (ст. 251-252)
- **Глава 41.** Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями (ст. 253-264)
- **Глава 42.** Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет (ст. 265-272)
- **Глава 43.** Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации (ст. 273-281)
- **Глава 44.** Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству (ст. 282-288)
- **Глава 45.** Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 289-292)
- **Глава 46.** Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах (ст. 293-296)
- **Глава 47.** Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом (ст. 297-302)
- **Глава 48.** Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц (ст. 303-309)
- **Глава 49.** Особенности регулирования труда надомников (ст. 310-312)
- **Глава 50.** Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 313-327)
- **Глава 51.** Особенности регулирования труда работников транспорта (ст. 328-330)
- **Глава 52.** Особенности регулирования труда педагогических работников (ст. 331-336)
- **Глава 53.** Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей (ст. 337-341)
- **Глава 54.** Особенности регулирования труда работников религиозных организаций (ст. 342-348)
- **Глава 54.1.** Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров (ст. 348.1-348.12)
- **Глава 55.** Особенности регулирования труда других категорий работников (ст. 349-351)

Глава 41. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями (ст. 253-264)



387. Пинус Н.

Женщины в колхозах — большая сила. И. Сталин. 1933

Об охране труда в советском государстве



Конституция РФ об охране труда женщин

Статья 38



- 1. Материнство и детство, семья находятся под защитой государства.
- 2. Забота о детях, их воспитание - равное право и обязанность родителей.
- 3. Трудоспособные дети, достигшие 18 лет, должны заботиться о нетрудоспособных родителях.

Конституция РФ об охране труда женщин

- Статья 38
 - 1. Материнство и детство, семья находятся под защитой государства.
 - 2. Забота о детях, их воспитание - равное право и обязанность родителей.
 - 3. Трудоспособные дети, достигшие 18 лет, должны заботиться о нетрудоспособных родителях.

Ч.4 Трудового кодекса

Раздел XII. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Глава 40. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Ст. 251. Особенности регулирования труда

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

Статья 252. Основания и порядок установления особенностей регулирования труда (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно настоящим Кодексом либо

в случаях и порядке, им предусмотренных.

Часть 4 ТК Особенности правового регулирования труда женщин.

Ограничение применения труда женщин

Ст. 253 ТК содержит исчерпывающий перечень работ, на которых ограничивается применение труда женщин.

- работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную, в случае превышения установленных норм предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную;
- подземные работы в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений, за исключением работ, выполняемых женщинами, занимающими руководящие посты и не выполняющими физической работы, занятыми санитарным и бытовым обслуживанием, проходящими курс обучения и допущенными к стажировке в подземных частях организации;
- работы по металлообработке;
- литейные работы;
- сварочные работы;
- работы со свинцом;
- работы, выполняемые по общим профессиям горных и горнокапитальных работ;
- некоторые виды работ при добыче нефти и газа; в черной металлургии; доменном и сталеплавильном производстве и др.

Гарантии женщинам в связи с беременностью (ст. 254 ТК)

Цель: охрана здоровья будущей матери и ее ребенка, создания условий для нормального вынашивания и благополучных родов.

- На основании медицинского заключения и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания или они переводятся на работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов. Статья 254 ТК предусматривает также освобождение беременной женщины от работы с сохранением среднего заработка до предоставления другой работы.
- Беременных женщин запрещено привлекать к работе, выполняемой вахтовым методом (ст. 298 ТК), а также привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и направлять в служебные командировки (ст. ст. 96, 99, 113 ТК). Их нельзя отзывать из отпуска (ст. 125 ТК), заменять часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией (ст. 126 ТК).
- При прохождении обязательного диспансерного обследования беременные работницы освобождаются от работы с сохранением среднего заработка (ст. 254 ТК).
- Непосредственно перед родами и сразу же после них предоставляется отпуск по беременности и родам. Его продолжительность составляет **70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух и более детей - 110) календарных дней после родов**. За время отпуска выплачивается пособие по государственному социальному страхованию в размере среднего заработка работницы (ст. 255 ТК).
- К отпуску по беременности и родам может быть приурочен ежегодный отпуск (ст. 260 ТК). По желанию беременной работницы он предоставляется до отпуска по беременности и родам или после него. При этом не имеет значения наличие стажа работы, дающего право на отпуск, т.е. он может предоставляться авансом.
- Помимо указанных гарантий ТК устанавливает особые правила приема на работу и увольнения беременных женщин. Работодателю запрещается отказывать в приеме на работу по мотивам, связанным с беременностью (ст. 64 ТК). Одновременно запрещается расторжение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя. Из этого правила сделано только одно исключение. Все работники, в том числе беременные женщины, могут быть уволены в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуального предпринимателя (ст. 261 ТК).

Срочный трудовой договор с беременной женщиной(ст. 79 ТК),

для беременных женщин установлена **дополнительная гарантия (ст. 261 ТК)**. В случае истечения срока трудового договора в период беременности по письменному заявлению женщины с приложением медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, работодатель обязан продлить действие трудового договора **до окончания беременности**, т.е. до родов или прерывания беременности.

- женщина, трудовой договор с которой продлен, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем раз в 3 месяца, представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если работница не сообщила своевременно о прекращении беременности и продолжает работать, работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор **в течение недели** после того, как он узнал о факте прекращения беременности.
- Правило о продлении срока действия срочного трудового договора с беременной женщиной не применяется в тех случаях, когда она принята на время отсутствия другого работника. В таких ситуациях действует иная гарантия - **беременной женщине должна быть предложена другая работа, соответствующая квалификации работницы, или нижестоящая должность (нижеоплачиваемая работа), которую женщина может выполнять.**

Перерывы для кормления ребенка

Перерывы для кормления ребенка предоставляются работающим женщинам, имеющим **детей в возрасте до 1,5 лет** (ст. 258 ТК). Эти перерывы предоставляются независимо от способа вскармливания ребенка (естественный или искусственный).

- В том случае, когда ребенка воспитывает отец или опекун, им в силу ст. 264 ТК также должны предоставляться перерывы для кормления ребенка.
- Конкретная продолжительность перерывов, их количество и частота предоставления определяются работодателем по согласованию с работницей на основе медицинского заключения и коллективного договора. Статья 258 ТК устанавливает лишь гарантированный минимум - продолжительность одного перерыва **не может быть меньше 30 минут, предоставляются перерывы не реже чем через каждые 3 часа**.
- При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до 1,5 лет продолжительность перерыва для кормления увеличивается и не может составлять менее 1 часа.
- У женщины, имеющей ребенка (детей) в возрасте до 1,5 лет, есть право выбора: использовать перерывы для кормления ребенка через каждые 3 часа, присоединить их к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенести на начало или на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.
- **Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.**



Часть 3 ст. 126 ТК 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.

Глава 42. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет (ст. 265-272)

**НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ
СЧИТАЮТСЯ ЛИЦА НЕ
ДОСТИГШИЕ 18 ЛЕТ**

Трудовые отношения
могут возникать с 14
лет, но при
определенных условиях



**Детский труд
запрещен!**

Особенности заключения трудового договора с подростком в возрасте до 14 лет

С согласия родителя (опекуна, попечителя) и разрешения органа опеки и попечительства трудовой договор с лицами, не достигшими возраста 14 лет, может быть заключен только для участия их в создании и (или) исполнении произведений и только организациями кинематографии, театрами, театральными и концертными организациями и цирками.

При этом такое участие должно быть организовано таким образом, чтобы оно **не причиняло ущерба здоровью лиц, не достигших 14 лет, их нравственному развитию, не превышало максимально допустимой продолжительности ежедневной работы и не нарушало других условий, указанных в разрешении органа опеки и попечительства,** где указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

- Трудовой договор от имени лиц, не достигших возраста 14 лет, подписывается его родителем (опекуном).

В каких случаях трудовой договор может быть заключен с подростком, достигшим 14 лет?

В соответствии с ч. 3 ст. 63 ТК трудовой договор может быть заключен с подростком, достигшим 14 лет, при соблюдении следующих условий:

- 1) подросток, достигший 14 лет, является учащимся;*
- 2) предлагаемая подростку работа относится к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью;*
- 3) выполнение обусловленной трудовым договором работы должно производиться лишь в свободное от учебы время и не нарушать процесс обучения;*
- 4) на заключение трудового договора с подростком, достигшим 14 лет, получено согласие одного из родителей и органа опеки и попечительства, при отсутствии родителей - согласие опекуна или попечителя и органа опеки и попечительства.*

В ст. 63 ТК ничего не сказано о форме, в которой должно быть получено согласие родителя (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства на заключение трудового договора с подростком, достигшим 14 лет. В связи с этим, очевидно, такое согласие может быть дано как в устной, так и в письменной форме. Однако, целесообразнее получить на это письменное согласие указанных лиц и органов.

Какие ограничения при приеме на работу установлены ТК для лиц в возрасте до 18 лет?

Запрещается принимать их на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземные работы, а также на работы, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

- Работникам в возрасте до 18 лет запрещаются также работы, связанные с переноской и передвижением тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. При подъеме и перемещении вручную груза постоянно в течение рабочей смены предельно допустимая масса груза в кг составляет для юношей и девушек **в возрасте 14 - 15 лет соответственно 3 и 2 кг, а в возрасте 16 - 17 лет - 4 и 3 кг.**
- Помимо производств, работ и профессий, включенных в указанный Перечень, имеются и другие работы, на которых запрещается труд лиц моложе 18 лет. **В частности, лиц, не достигших 18-летнего возраста, нельзя привлекать к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК), а также по совместительству (ст. 282 ТК). Они не могут заключать трудовой договор с религиозной организацией (ст. 342 ТК).** Лица, не достигшие 18-летнего возраста, могут быть приняты на государственную и муниципальную службу, на работу в ведомственную охрану, где требуется готовность к действиям, связанным с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, и на некоторые другие работы.
- **С работниками, не достигшими 18-летнего возраста, не могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, т.е. о возмещении ими работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества (ст. 244 ТК).**
- Указывается, что **ограничения при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, не являются дискриминационными**, поскольку обусловлены особой заботой об этих лицах, как нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (см. ч. 3 ст. 3 ТК).

Особенности заключения трудового договора для лиц в возрасте до 18 лет?

Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу лишь после **предварительного обязательного медицинского осмотра для определения их пригодности по состоянию здоровья** к поручаемой работе. В дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, они подлежат **ежегодному обязательному медицинскому осмотру**. Такие осмотры осуществляются за счет средств работодателя (ст. 266 ТК).

- Предварительный медицинский осмотр преследует цель определить соответствие предлагаемой работы состоянию здоровья несовершеннолетнего. Ежегодный осмотр обеспечивает медицинский контроль за состоянием здоровья указанных работников и установление соответствия выполняемой работы состоянию их здоровья.
- Как общее правило, трудовой договор может быть заключен с подростком, достигшим возраста 16 лет. Вместе с тем в случаях, прямо предусмотренных ТК, трудовой договор может быть заключен и с лицами, не достигшими 16 лет. Так, если подросток оставил обучение в общеобразовательном учреждении или получил основное общее образование, не достигнув 16 лет, либо продолжил освоение программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, он вправе заключить трудовой договор по достижении 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью.
- В соответствии со ст. 19 Закона РФ "Об образовании" обучающийся, достигший возраста 15 лет, может оставить общеобразовательное учреждение до получения им основного общего образования по согласию родителей (законных представителей) и местного органа управления образованием.

Особенности правового регулирования рабочего времени несовершеннолетних.

Для лиц моложе 18 лет установлены **сокращенная продолжительность рабочего времени** и дополнительные требования к режимам их труда.

Продолжительность рабочего времени

Для работающих		Для учащихся
До 16 лет	Не более 24 час. В неделю	Не более 12 час
От 16 лет до 18 лет	35 час в неделю	Не более 17 час

Для работающих		Для учащихся
От 15 до 16 лет	Не более 5 час. В день	Не более 2,5 час в день
От 16 лет до 18 лет	Не более 7 час. В день	Не более 4 час в день

- Работников, не достигших возраста 18 лет, запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения РТК) (ст. 268 ТК).

Особенности предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам, не достигшим 18-летнего возраста, предоставляется продолжительностью **31 календарный день** в любое удобное для них время (ст. 267 ТК).

Причем отпуск за первый год работы может быть предоставлен им по их заявлению **и до истечения 6 месяцев непрерывной работы** (по общему правилу, предусмотренному ст. 122 ТК, право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации). Эти обстоятельства должны учитываться работодателем при составлении графика отпусков.

- Отпуск лицам моложе 18 лет должен предоставляться **ежегодно**. Перенесение отпуска на следующий год запрещается даже с их согласия (ст. 124 ТК). Не допускается и досрочный отзыв таких работников из отпуска (ст. 125 ТК), а также замена им отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК).
- Если работник реализует свое право на указанный отпуск после того, как он уже достиг 18-летнего возраста, то продолжительность отпуска определяется пропорционально отработанному времени до и после достижения 18 лет.

Нормы выработки работникам в возрасте до 18 лет

Для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

- Например, если общая норма выработки за 8-часовую рабочую смену составляет 160 единиц, то для подростка в возрасте от 16 до 18 лет норма выработки пропорционально 7-часовой рабочей смене будет составлять 140 единиц, а в возрасте от 15 до 16 лет - 100 единиц. В таком же порядке осуществляется нормирование труда учащихся и школьников, работающих на производстве в свободное от учебы время.
- Для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки (ст. 270 ТК).

Оплата труда работников в возрасте до 18 лет

- Порядок оплаты труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы зависит от вида оплаты труда.
- При повременной оплате труда заработная плата указанным работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, т.е. пропорционально отработанному рабочему времени. Однако работодателю разрешено за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 271 ТК).
- Труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может производить им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их работы (ч. 2 ст. 271 ТК).
- Оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств (ч. 3 ст. 271 ТК).

Гарантии от необоснованных увольнений установлены ТК для работников, не достигших возраста 18 лет

- В целях защиты работников, не достигших 18-летнего возраста, от необоснованных увольнений ТК предусматривает, что **расторжение** с ними трудового договора 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).** При этом согласие указанных органов на увольнение должно быть получено работодателем до издания приказа об увольнении.
- Работникам из числа **детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей,** высвобождаемым в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, **работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством** в данной или другой организации (ст. 9 Федерального закона "О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей").

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет

определяются ТК, иными ФЗ, коллективным договором, соглашением (ст. 272 ТК).

- В соответствии с п. 2 ст. 5 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" указанные лица относятся к категории граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. Для таких категорий граждан государство обеспечивает дополнительные гарантии занятости: разработку и реализацию целевых программ содействия занятости, создание дополнительных рабочих мест, установление квоты для приема на работу, предоставление услуг по профессиональной ориентации, организацию обучения по специальным программам и осуществление других мер.
- .Необходимость **квотирования рабочих мест для лиц моложе 18 лет** предусмотрена ст. 11 Федерального закона "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации".
- Работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу моложе 18 лет, направленному органом службы занятости в счет квоты. Отказ в приеме на работу по такому направлению может быть обжалован в суд (ст. 391 ТК). Вместе с этим работодатель вправе трудоустраивать лиц моложе 18 лет на квотируемые рабочие места и при отсутствии у них указанных направлений.
- Квотируемые рабочие места организуются работодателями за счет собственных средств независимо от организационно-правовых форм и форм собственности организации.
- Если лицам, не достигшим 18-летнего возраста, невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у них необходимой профессиональной квалификации, органы службы занятости могут направлять их на профессиональную подготовку, повышение квалификации или переподготовку.

Деятельность организаций по трудоустройству несовершеннолетних

- Если лицам, не достигшим 18-летнего возраста, невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у них необходимой профессиональной квалификации, **органы службы занятости** могут направлять их на профессиональную подготовку, повышение квалификации или переподготовку.
- Выпускники общеобразовательных учреждений и другие лица моложе 18 лет, не имеющие профессии (специальности), **направляются на профессиональное обучение в приоритетном порядке**. Профессиональное обучение осуществляется в образовательных учреждениях профессионального и дополнительного образования, учебных центрах органов службы занятости или в иных образовательных учреждениях.
- Трудоустройство лиц, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования в свободное от учебы время, осуществляется с соблюдением дополнительных требований.
- Профессии, виды работ и рабочие места, на которых может применяться труд учащихся, определяются организациями **по согласованию с местными органами государственной службы занятости и органами госсанэпиднадзора**. В решении этого вопроса могут принимать участие также **профессиональные союзы**.
- Устройство на работу указанных подростков осуществляется индивидуально или при содействии органов службы занятости. На период летних каникул для этой категории подростков при содействии органов исполнительной власти создаются временные рабочие места, формируются бригады школьников для замещения таких рабочих мест, организуются лагеря труда и отдыха и др.
- В целях обеспечения притока на производство молодежи в коллективных договорах и соглашениях предусматриваются меры, направленные на создание безопасных условий труда на имеющихся рабочих местах для применения труда лиц моложе 18 лет, на создание для этих лиц новых рабочих и ученических мест, организацию молодежной практики и др.

Отпуск несовершеннолетним

- в соответствии со ст. 267 ТК ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам моложе 18 лет предоставляется продолжительностью не менее 31 календарного дня.

Глава 55. Особенности регулирования труда других категорий работников (ст. 349-351)



- В соответствии с Федеральным законом от 20 июля 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (в ред. от 24 июля 2009 г.) гарантии трудовой деятельности предоставляются инвалидам ФЗ государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда (ст. 20 Закона).

Об охране труда инвалидов

- В трудовом законодательстве устанавливаются специальные правила о трудоустройстве инвалидов, льготы и гарантии в области рабочего времени и времени отдыха.
- **Особенно важно установление в организациях (независимо от форм собственности) квоты для приема на работу и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов.**
- **Так, в организациях, численность работников которых составляет более 30 человек, устанавливается квота для приема инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников от 2 до 4%.**

ст. 23 Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации".

- Всем работающим инвалидам независимо от группы инвалидности отпуск полагается не менее 30 календарных дней

Структура КЗоТа

- **Часть V**
- **Раздел XIII. Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права**
- **Глава 56. Общие положения** (ст. 352)
- **Глава 57. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**(ст. 353-369)
- **Глава 58. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами** (ст. 370-378)
- **Глава 59. Самозащита работниками трудовых прав** (ст. 379-380)
- **Глава 60. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров** (ст. 381-397)
- **Глава 61. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров** (ст. 398-418)
- **Глава 62. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права** (ст. 419)

- **Часть VI**
- **Раздел XIV. Заключительные положения**
- **Заключительные положения** (ст. 420-424)
-

Глава 58. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами (ст. 370-378)



Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ФЗ №10 о профсоюзах) был принят 1996 г.

Граждане для защиты общих интересов и достижения общих целей имеют право создавать общественные объединения на добровольной основе. Одним из таких объединений является профсоюз - союз граждан, которых связывают общие производственные и профессиональные интересы. Цель создания первичной профсоюзной организации - защита социально-трудовых прав работников на отдельно взятом предприятии.

В соответствии с ФЗ№10 в 1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Права профсоюзов

- Представлять и защищать интересы членов профсоюза
- Согласовывать с работодателями систему оплаты труда, формы материального поощрения, размеры окладов и закреплять в коллективных договорах
- Принимать участие в разработке гос. программ занятости, предлагать меры по соц. защите членов профсоюза
- Расторжение трудового договора по согласованию
- Проф.контроль за выполнением коллективных договоров
- Принимать участие в урегулировании труд споров, имеют право на организацию забастовок в соотв. с ФЗ
- Получать от работодателя, органов гос. Власти информацию
- На осуществление контроля за соблюдением зак-ва о труде
- Принимать участие в охране труда и окружающей среды (даже требовать приостановления работ)
- Социальная защита работников и др.

Обязанности работодателя

- При изменении формы собственности или ликвидации предприятия уведомить профсоюзы не менее чем за 3 месяца
- Предоставляет в бесплатное пользование оборудование, помещение
- Ежемесячно и бесплатно перечислят на счет проф.организации членские взносы из зарплаты
- Согласовывать вопросы охраны труда
- в соответствии с законодательством

Учитывается мнение профкома

- Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены ([ст. 74](#) ТК РФ).
- Принятие решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с [п. 2 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ.
- Увольнение членов профсоюза по [п. п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ.
- Проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с [п. 3 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ ([ст. 82](#) ТК РФ).
- Привлечение к сверхурочной работе без согласия работника в случаях, не предусмотренных [ч. 2 ст. 99](#) ТК РФ ([ст. 99](#)).
- Разделение рабочего дня (смены) на части на работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены) ([ст. 105](#) ТК РФ).
- Размер и порядок выплаты вознаграждения работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (за исключением работников, получающих оклад, поскольку для них наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения зарплаты) ([ст. 112](#) ТК РФ).

Соблюдая требования по охране труда – труд будет в радость



