

Государственная инспекция труда  
в Челябинской области



# **СБОРНИК ИНФОРМАЦИОННЫХ МАТЕРИАЛОВ**

Челябинск, 2020

# СБОРНИК ИНФОРМАЦИОННЫХ МАТЕРИАЛОВ

- ➡ Способы защиты трудовых прав и свобод
- ➡ Федеральная инспекция труда
- ➡ Как отстоять свою зарплату
- ➡ Трудовой договор – основа трудовых отношений
- ➡ Что надо знать работнику о расследовании несчастного случая на производстве
- ➡ Специальная оценка условий труда

*(практические рекомендации работникам)*

## Способы защиты трудовых прав и свобод

---

В соответствии с трудовым законодательством РФ основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

Все способы защиты трудовых прав предусматривают активные действия самого работника, к примеру – ведение переговоров с работодателем, обращение с заявлениями, представление документов, подача искового заявления в суд и т.п.

Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

## Федеральная инспекция труда

---

**Федеральный государственный надзор** за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляемый государственными инспекциями труда в субъектах РФ, является основным способом защиты трудовых прав и свобод граждан.

Основные задачи **федеральной инспекции труда**:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства;
- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства.

Основные полномочия **федеральной инспекции труда:**

- проводит проверки, обследования, выдаёт обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений, составляет протоколы об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливает другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с законодательством РФ;
- проверяет соблюдение установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;
- ведёт приемы и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;
- информирует и консультирует работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства.

## Как отстоять свою зарплату

---

*Право работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы является реализацией положений статьи 37 Конституции Российской Федерации, гарантирующей вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.*

***При задержке выплаты заработной платы, расчета при увольнении работнику необходимо:***

1. Попытаться урегулировать вопрос путем переговоров с работодателем. Обратиться с заявлением в первичную профсоюзную организацию (при их наличии на предприятии) или в соответствующий профсоюзный орган. Обратиться к работодателю с письменным заявлением о выдаче задержанной заработной платы. Заявление должно быть зарегистрировано у работодателя, с отметкой на копии работника о его принятии работодателем (его представителем). При отказе рабо-

В соответствии с Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ (ред. от 27.12.2019) с 1 января 2020 года установлен минимальный размер оплаты труда **в сумме 12 130 рублей в месяц.**

Минимальный размер оплаты труда повышается ежегодно и не может быть установлен ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

тодателя о принятии заявления его следует отправить заказным письмом с уведомлением. Если после этого выплата заработной платы работодателем не произведена или ответ на заявление работником не получен, Вы вправе обратиться с соответствующим заявлением в Государственную инспекцию труда в Челябинской области (адреса и телефоны отделов приведены в конце сборника) или в территориальную прокуратуру по месту нахождения работодателя.

Трудовое законодательство предусматривает, что в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней ра-

ботник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу (за исключением некоторых особых периодов работы и категорий работников) на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (по возможности работнику целесообразно уведомить работодателя о месте своего нахождения). Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст. 142 Трудового кодекса РФ).

2. В Государственную инспекцию труда можно обратиться на личный прием или направить письменное заявление, в том числе по каналам электронной почты.

На личном приеме заявителю необходимо: предъявить документ, удостоверяющий личность, и документы, необходи-

мые для рассмотрения заявления (копию трудового договора, а также, к примеру, копии соответствующих записей в трудовой книжке, приказов работодателя, справки о начисленной заработной плате и т.п.), по возможности представить (сообщить) наиболее полные установочные данные о работодателе и его местонахождении.

***Обращаем внимание, что Гострудинспекция наделена полномочиями по осуществлению федерального государственного надзора и рассмотрению заявлений и жалоб граждан, состоящих в трудовых отношениях с работодателем (наличие трудового договора).***

По заявлению работника о невыдаче заработной платы Гострудинспекция проводит проверочные действия (проверку). При подтверждении факта задержки выдачи заработной платы и наличия в этом вины работодателя государственный инспектор вправе принять меры инспекторского реагирования – выдать работодателю предписание об устранении обязательных требований трудового законодательства, а также привлечь работодателя к административной ответственности за нарушение законодательства о труде (ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ) в виде наложения штрафа на должностное лицо – до 10 тысяч рублей, на юридическое лицо – до 50 тысяч рублей. Нарушение законодательства о труде должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, может повлечь дисквалификацию должностного лица на срок от одного года до трех лет.

В соответствии с законом письменное обращение, поступившее в Гострудинспекцию, рассматривается в течение 30 дней со дня регистрации. В исключительных случаях срок рассмотрения обращения может быть продлён до 30 дней.

С заявлением о невыплате заработной платы граждан в праве обратиться к территориальному прокурору по месту нахождения работодателя. Прокурор в пределах представленных полномочий примет меры по пресечению нарушений закона. В зависимости от характера нарушений прокурор вправе возбудить в отношении виновного должностного

лица или юридического лица административное производство, кроме того, прокурор вправе решить вопрос о возбуждении уголовного дела по ст. 145-1 Уголовного кодекса РФ, которая предусматривает ответственность руководителя организации, работодателя – физического лица, руководителя филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации за следующие действия:

*Часть 1 статьи – частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности...*

*Часть 2 статьи – полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности...*

*Часть 3 статьи – деяния, предусмотренные частями 1 или 2 настоящей статьи, если они повлекли тяжкие последствия.*

### **Индивидуальный трудовой спор**

– неурегулированные разногласия между работодателем и работником (а также лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем) по вопросам применения трудового законодательства, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда). О данном споре должно быть заявлено в орган по его рассмотрению.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (КТС) и судами.

Спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении свое-

го права. КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления и вынести решение. Заверенные копии решения КТС вручаются работнику и работодателю. Данное решение комиссии может быть обжаловано в течение 10 дней. Если оно не обжаловано, то подлежит исполнению в течение трех дней. В случае неисполнения решения в установленный срок, КТС выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом.

Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратились в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

Если в организации, на предприятии нет КТС или если индивидуальный трудовой спор не был рассмотрен КТС в 10-дневный срок либо работник не согласился с решением КТС, трудовое законодательство предоставляет работнику право обращения за разрешением индивидуального трудового спора в суд.

### **Судебная защита**

Индивидуальные трудовые споры в суде также рассматриваются в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

В соответствии с Гражданским процессуальным кодексом РФ (ГПК РФ) иск предъявляется в суд, как правило, по месту нахождения работодателя.



Индивидуальные трудовые споры по выплате заработной платы рассматриваются судами. Исковое заявление может быть подано как работником, так и профсоюзной организацией в интересах работника. Форма и содержание искового заявления должны соответствовать нормам, предусмотренным ст. 131 ГПК РФ. К иску необходимо приложить его копии по числу ответчиков и третьих лиц, а также доказательства заявленных требований.

Взыскать зарплату можно и по судебному приказу (судебное постановление, вынесенное судьей единолично на основании заявления о взыскании денежных сумм), обратившись в суд по месту нахождения организации со справкой, полученной от работодателя о задолженности по заработной плате. Данное судебное постановление может быть выдано только по взысканию начисленной, но не выплаченной заработной платы. Другие споры о зарплате рассматриваются в общем, исковом порядке.

Хотелось бы также отметить, что начисления и выплаты премий, предусмотренных локальными нормативными актами работодателя, являются мерой поощрения работников за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, а также при выполнении установленных нормативов, следовательно, не являются обязательной выплатой. Вопросы начисления и выплаты премий работником относятся к индивидуальным трудовым спорам и рассматриваются в судебном порядке.

## **Трудовой договор – основа трудовых отношений**

---

*Надо знать, что трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основе трудового договора, заключенного ими в соответствии с требованиями трудового законодательства.*

**Трудовой договор** – соглашение между работодателем и работником.

В соответствии с трудовым договором 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.

В свою очередь работник:

– обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию;

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В отличие от договоров гражданско-правового характера (подряда, выполнения работ, оказания услуг и т.п.) трудовой договор, заключенный в соответствии с нормами трудового законодательства, предоставляет работникам широкий круг прав и гарантий. Так, работодатель должен оплачивать труд работника не ниже минимального размера оплаты труда, предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск, оплачивать листы временной нетрудоспособности, командировочные расходы, производить оплату за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни и т.п. Кроме того, работодатель обязан осуществлять социальное страхование работников.

Работник, заключивший с работодателем вместо трудового договора гражданско-правовой договор, фактически лишается указанных трудовых прав и гарантий, т.к. указанные договоры, как правило, не содержат обязательных условий по исполнению трудовой функции и в связи с этим регулируются нормами гражданского законодательства РФ, а не Трудовым кодексом РФ.

Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме и составлен в двух экземплярах, каждый из которых

подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику под подпись, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

*Следует знать, что при ненадлежащем оформлении трудовых отношений, факт трудовых отношений между работником и работодателем может быть установлен только в судебном порядке.*

#### **В трудовом договоре указываются:**

- фамилия, имя, отчество работника;
- наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключившего трудовой договор;
- место работы (с указанием структурного подразделения);
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессия, специальность с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы;
- условия оплаты труда (в том числе указывается размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени;
- другие условия.

Трудовой договор может предусматривать дополнительные условия: об уточнении места работы; о неразглашении охраняемой законом тайны; об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по

сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

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

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами. В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

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

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

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин, то трудовой договор аннулируется.

**Трудовая книжка** – основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше

пяти дней, когда работа у данного работодателя является для работника основной. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике и выполняемой им работе, переводах и увольнении, основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях.

Работодатель также обязан формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – электронная трудовая книжка) и представляет ее для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В электронную трудовую книжку включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в электронной трудовой книжке, представленной работодателем в Пенсионный фонд РФ, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в Пенсионный фонд РФ.

Работникам необходимо в срок до 1 января 2021 года подать письменное заявление в адрес работодателя о продолжении ведения «бумажной» трудовой книжки или о переходе на «электронную». В последнем случае трудовая книжка выдается работнику на руки, а работодатель перестает отвечать за ее ведение и хранение. Если же работник не подаст никакого заявления, то за работником сохранится «бумажная» трудовая книжка.

В отношении работников, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, будут формироваться сведения о трудовой деятельности в электронном виде, т. е. будет вестись электронная трудовая книжка. Трудовые книжки на бумаге на таких работников оформляться не будут.

### **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 подпись. 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 подпись, 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 ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии с требованиями ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Вопрос выдачи в день прекращения работы справки о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы, регламентирован нормами статьи 4.1 Федерального закона от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Вопрос передачи в день увольнения сведений по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования регламентирован нормами Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

Запись в трудовой книжке об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками, предусмотренными ТК РФ или иным федеральным законом с указанием соответствующих пунктов, частей, статей ТК РФ 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 её получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку её по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки, в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 или п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности (ч. 2 ст. 261 ТК РФ). По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

***Особенности труда некоторых категорий работников.***

***Несовершеннолетние в возрасте до восемнадцати лет***

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

Трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, в случаях получения общего образования либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения.

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, 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 восемнадцати лет запрещаются переноска и передвижение тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

### *Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора*

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с **беременными женщинами** не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель



обязан предлагать ей 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.

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с **женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет** (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), **другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери** (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5–8, 10 или 11 части 1 ст. 81 ТК РФ и пунктом 2 ст. 336 ТК РФ).

## Что надо знать работнику о расследовании несчастного случая на производстве

---

*В настоящее время вопросы расследования и учета несчастных случаев на производстве регулируются Трудовым кодексом РФ (статьями 227–231), а также «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» (приложение № 2 к Постановлению № 73 Минтруда РФ от 24.10. 2002 г.).*

Работники организаций обязаны незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о произошедшем с ними или другими работниками несчастном случае на производстве (ст. 214 ТК РФ).

Согласно этим нормативным документам расследованию подлежат события, в результате которых работники или другие лица, участвующие в производственной деятельности работодателя или осуществляющие иные правомерные действия в его интересах, получили увечья или иные телесные повреждения (травмы), в том числе причиненные другими лицами, включая:

– тепловой удар, ожог, обморожение, поражение электричеством (в том числе молнией);

– укусы и другие телесные повреждения, обусловленные воздействием на пострадавшего опасных производственных факторов, происшедшие в рабочее время (включая установленные перерывы) на территории предприятий при исполнении трудовых обязанностей либо задания руководителя, повлекшие за собой: необходимость его перевода на другую работу (справка медицинского учреждения о нуждаемости в легком труде); временную (от одного дня) или стойкую утрату трудоспособности; смерть.

При этом следует понимать:

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

В рабочее время включаются:

- работа сверхурочно, в выходные и праздничные дни;
- субботники, организованные работодателем (как на территории предприятия, так и за ее пределами);
- санкционированные забастовки;
- время, необходимое для приведения себя и оборудования в порядок как перед началом, так и после окончания рабочей смены;
- время установленных перерывов;
- время в пути в командировку и обратно;
- все время нахождения на вахте.

К установленным перерывам относятся:

– перерыв для отдыха и питания, если он проводится на территории предприятия или в том месте, где его указал работодатель;

– технологические перерывы, то есть приостановка работы, предусмотренная технологическими режимами, либо связанная с неблагоприятными (тяжелыми, вредными или опасными) для жизни и здоровья условиями труда.

**Территория предприятия** включает:

- объекты и площади, закрепленные за организацией и принадлежащие ей на правах владения, аренды или находящиеся в рамках границ ее обслуживания;
- транспорт организации либо транспорт другого предприятия при наличии договора на перевозку людей, материалов или продукции организации;
- личный транспорт работников, используемый в служебных целях с ведома работодателя (приказ, оплата ремонта и ГСМ, письменное разрешение и т. п.).

**Трудовые обязанности или задания руководителя:**

- исполнение обязанностей, которые предусмотрены трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной либо технологической инструкцией, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- любые правомерные действия, совершаемые в интересах работодателя, в том числе направленные на предотвращение несчастных случаев, аварий, катастроф и иных ситуаций чрезвычайного характера.

**При возникновении несчастного случая работодатель (его представитель) обязан:**

- оказать первую помощь пострадавшему и при необходимости организовать его доставку в учреждение здравоохранения, принять необходимые меры по локализации аварийной ситуации либо травмирующего фактора;
- сохранить обстановку на рабочем месте, где произошел несчастный случай (если это не угрожает другим работникам, и не приведет к аварии);
- направить письменный запрос в медицинское учреждение о характере и степени повреждения (или о причине смерти), а также о нахождении пострадавшего в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
- сообщить о происшедшем в течение суток в филиал регионального отделения Фонда социального страхования;

– издать приказ о создании комиссии (не менее 3-х человек) по расследованию несчастного случая.

Состав комиссии:

- ✓ представитель(и) работодателя,
- ✓ специалист по охране труда (лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом руководителя),
- ✓ представитель(и) выборного органа первичной профсоюзной организации,
- ✓ уполномоченный по охране труда.

**Комиссию возглавляет работодатель** (или уполномоченный им представитель). Состав комиссии утверждается **приказом работодателя**.

Обязательные условия:

– число членов комиссии во всех случаях должно быть нечетным;

– в состав комиссии нельзя включать руководителя, непосредственно осуществлявшего контроль за работой пострадавшего;

– пострадавший сам (либо через доверенных лиц) имеет право участвовать в работе комиссии, но в состав комиссии не включается;

– пострадавший имеет право потребовать от председателя комиссии ознакомить его с материалами расследования.

Комиссия в течение трех календарных дней (после издания приказа о ее назначении) проводит расследование обстоятельств несчастного случая, определяет, подпадают ли действия пострадавшего под установленный порядок расследования несчастных случаев на производстве, и квалифицирует как:

- несчастный случай на производстве;
- несчастный случай, не связанный с производством.

Председатель комиссии имеет право продлить сроки расследования, но не более чем на 15 дней.

При квалификации несчастного случая как **несчастный случай на производстве** комиссия:

1. Выявляет причины несчастного случая и лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

2. Устанавливает с учетом мнения профсоюзного комитета (либо иного уполномоченного органа) степень вины пострадавшего в процентах (при установлении грубой неосторожности пострадавшего).

3. Разрабатывает мероприятия по устранению причин, приведших к данному несчастному случаю. Комиссия оформляет и подписывает акт о несчастном случае на производстве формы Н-1 и представляет его на утверждение работодателю. К акту формы Н-1 прилагаются следующие материалы:

а) протокол опроса пострадавшего (очевидцев несчастного случая, должностных лиц);

б) протокол осмотра места несчастного случая;

в) схема места происшествия и другие материалы в соответствии со ст. 229.2 ТК РФ.

Оформленные материалы направляются работодателю для утверждения и регистрации в соответствующем журнале. Материалы расследования хранятся на предприятии 45 лет, а в случае ликвидации предприятия подлежат передаче правопреемнику или в Госархив.

Работодатель обязан:

– утвердить акт формы Н-1;

– 1-й экземпляр Н-1 с материалами расследования (в оригинале) оставить в организации;

– 2-й экземпляр Н-1 (оригинал) вручить пострадавшему;

– 3-й экземпляр Н-1 (оригинал) с копиями материалов направить в филиал ФСС по месту регистрации страхователя;

– сообщить о последствиях несчастного случая в Государственную инспекцию труда.

Расследуются в установленном порядке и по решению комиссии, в зависимости от конкретных обстоятельств, несчастные случаи, которые могут квалифицироваться как не связанные с производством (ст. 229.2 ТК РФ). Учету и регистрации в организации такие несчастные случаи не подлежат.

К ним относятся:

– смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная 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), не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;

– несчастный случай, произошедший при совершении пострадавшим действий (бездействий), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние.

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, непризнания работодателем (его представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составления соответствующего акта, несогласия пострадавшего (его законного представителя или доверенного лица), а при несчастных случаях со смертельным исходом – лиц, находившихся на иждивении погибшего либо состоящих с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или 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 суде. В этих случаях подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда.

## Специальная оценка условий труда

---

*В соответствии с частью 3 статьи 37 Конституции РФ каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ утвержден Порядок проведения специальной оценки условий труда.*

Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также – вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника.

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

Специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, или с работодателями – религиозными организациями.

Специальную оценку условий труда проводят совместно работодатель и специализированная организация, привлекаемая работодателем для выполнения работ по специальной оценке условий труда, на основании договора гражданско-правового характера. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, должна быть независимым лицом по отношению к работодателю, на рабочих местах которого проводится специальная оценка условий труда. Также она должна быть аккредитована в качестве организации, оказывающей услуги по специальной оценке условий труда. Список (реестр) организаций, прошедших аккредитацию, размещен на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты РФ.

Специальной оценке условий труда подлежат все имеющиеся у работодателя рабочие места.

Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

Согласно статье 147 ТК РФ доплаты работникам за тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются на основе результатов специальной оценки условий труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (ок-

лада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Результаты специальной оценки условий труда используются в целях:

1) разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;

2) информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;

3) обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты;

4) осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

5) организации в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;

6) установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций;

7) установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;

8) расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9) обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе за счет средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;



10) подготовки статистической отчетности об условиях труда;

11) решения вопроса о связи возникших у работников заболеваний с воздействием на работников на их рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

12) рассмотрения и урегулирования разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда, между работниками и работодателем и (или) их представителями;

13) определения в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и с учетом государственных нормативных требований охраны труда видов санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников, их объема и условий их предоставления;

14) принятия решения об установлении предусмотренных трудовым законодательством ограничений для отдельных категорий работников;

15) оценки уровней профессиональных рисков;

16) иных целей, предусмотренных настоящим Федеральным законом, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет.

В случае несогласия работников с результатами специальной оценки условий труда они имеют право обратиться в исполнительный орган власти субъекта РФ в области охраны труда для проведения государственной экспертизы условий труда. Государственная экспертиза условий также может проводиться на основании заявлений профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работодателей, их объединений, страховщиков.

Экспертиза качества специальной оценки условий труда на территории Челябинской области осуществляется Главным управлением по труду и занятости населения Челябинской области.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки:

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

## Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

---

*Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.*

### **Работодатель обязан обеспечить:**

- 1) безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- 2) создание и функционирование системы управления охраной труда;
- 3) применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- 4) соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- 5) режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 6) приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

7) 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;

8) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

9) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

10) проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

11) 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;

12) недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

13) информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

14) предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке госу-

дарственной 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;

15) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

16) 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;

17) 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;

18) 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;

19) 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;

20) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

21) ознакомление работников с требованиями охраны труда;

22) 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 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;

23) наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

### ***Каждый работник имеет право на:***

1) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

2) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

3) 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;

4) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, до устранения такой опасности;

5) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

6) обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

7) дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

8) запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте;

9) 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;

10) личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

11) внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

12) гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

### ***Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты***

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работодатель обязан бесплатно обеспечить выдачу прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечить выдачу смывающих и (или) обезвреживающих средств.

Работодатель также обязан за счет своих средств обеспечивать хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

### ***Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников***

В целях обеспечения безопасных условий труда работодатель обязан по установленным нормам оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, обязан организовать посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, а также устанавливать аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА  
в Челябинской области**

454080, г. Челябинск, Свердловский проспект, 60,  
тел. 8 (351) 237-08-32.  
<http://git74.rostrud.gov.ru>  
e-mail: [git74@rostrud.ru](mailto:git74@rostrud.ru)

Письменные заявления о нарушении трудовых прав необходимо направлять:

- 1. Почтой РФ по адресу:** 454080, г. Челябинск, Свердловский пр., 60.
- 2. Оставить в ящике для корреспонденции,** расположенном на 1 этаже здания по адресу: Свердловский пр., 60.
- 3. Посредством электронного сервиса,** расположенного в сети Интернет **онлайнинспекция.рф.**
- 4. По электронной почте** – [git74@rostrud.ru](mailto:git74@rostrud.ru) в сканированном виде с подписью.

Подписано в печать 23.11.2020 г.  
Тираж 5000 экз. Формат 60×90/16.  
Усл. п. л. 2. Заказ № 1995.  
АО «Челябинский Дом печати»,  
454080, г. Челябинск, Свердловский пр., 60.



