

# РАЗЪЯСНЕНИЕ НЕОДНОЗНАЧНЫХ ИЛИ НЕ ЯСНЫХ ДЛЯ ПОДКОНТРОЛЬНЫХ ЛИЦ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ

## 1. Работа в жару: условия труда

*Трудовым законодательством установлено, что работодатель обязан обеспечить своим сотрудникам нормальные условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда, а также создание и функционирование системы управления охраной труда, в рамках которой организуется процедура управления профессиональными рисками.*

Учитывая жаркую погоду, работодателю необходимо идентифицировать опасности, представляющие угрозу жизни и здоровью работников, в рамках процедуры управления профессиональными рисками. В частности опасность теплового удара при длительном нахождении в помещении с высокой температурой воздуха и опасности, связанные с воздействием микроклимата и климатические опасности – опасность воздействия повышенных температур воздуха.

По итогам чего необходимо оценить уровни профессиональных рисков и принять меры по их исключению или снижению.

Так, в жаркую погоду необходимо обеспечить соответствующий температурный режим, например, за счет кондиционирования, а также давать сотрудникам возможность делать перерывы в работе, предусмотреть места для отдыха, следить за тем, чтобы в рабочих помещениях всегда была доступна чистая питьевая вода и аптечка с медикаментами.

Например, продолжительность рабочего времени при отклонении температуры воздуха от нормы установлена СанПиНом. Если в рабочем помещении температура достигла 28,5 градусов, то рекомендуется сокращать продолжительность рабочего дня на один час. При повышении температуры до 29 градусов – на два часа, при температуре 30,5 градусов – на четыре часа. При этом для работников, выполняющих работы, связанные с постоянным перемещением (ходьбой), умеренными и значительными физическими нагрузками, переноской и перемещением тяжестей, продолжительность рабочего дня сокращается при достижении более низкий температур (26,5 градусов-27,5 градусов).

ссылка ([https://www.rostrud.ru/press\\_center/novosti/808073/](https://www.rostrud.ru/press_center/novosti/808073/))

## **2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни**

**По общему правилу, установленному ч. 1 ст. 113 ТК РФ, запрещается работа в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев привлечения работников к работе в такие дни, предусмотренных указанной статьей (с согласия и без согласия работников).**

*Категории работников, которые не могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни*

Запрещено привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

1) беременных женщин (ч. 1 ст. 259 ТК РФ);

2) работников в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК РФ), 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 (Перечень профессий и должностей 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, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом РФ, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252);

- спортсменов в возрасте до 18 лет. Условия их работы в выходные и нерабочие праздничные дни определяются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным или трудовыми договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ).

### **Установление порядка работы в выходные и нерабочие праздничные дни**

Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - ПВТР) или трудовым договором может быть предусмотрен такой режим рабочего времени и отдыха, при котором работы производятся и в общепринятые выходные и нерабочие праздничные дни. Как правило, данный режим устанавливается при сменной работе.

Если в соответствии с режимом рабочего времени работа выполняется в предусмотренный ч. 2 ст. 111 ТК РФ общепринятый выходной день, то запрашивать согласия работника в таком случае не требуется.

При установлении определенного режима рабочего времени выходные дни для некоторых категорий работников могут не совпадать с выходными днями, которые предусмотрены общим правилом, действующим у работодателя. Например, для работников администрации, бухгалтерии и отдела кадров выходными днями являются суббота и воскресенье, а для работников, занятых на ремонтных работах, - иные дни, предусмотренные графиком смен (вторник и среда или воскресенье и понедельник). Поэтому работодатель не обязан соблюдать правила привлечения к работе в выходной день (согласие на такую работу, оплата труда в повышенном размере), если графиком установлена работа в общепринятые выходные дни.

В ч. 6 ст. 113 ТК РФ определены категории работ, осуществление которых допускается в нерабочие праздничные дни. К ним относятся:

- работы в непрерывно действующих организациях;
- работы по обслуживанию населения;
- неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Работодатель должен соблюдать нормы трудового права, предусматривающие оплату рабочего времени, приходящегося на нерабочий праздничный день, в повышенном размере или предоставление дополнительного дня отдыха независимо от режима рабочего времени.

Помимо случаев, установленных ч. 6 ст. 113 ТК РФ, работа в общепринятые выходные и нерабочие праздничные дни может быть предусмотрена в соглашении, локальном нормативном акте, коллективном или трудовых договорах в отношении следующих работников:

- творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, в том числе в возрасте до 18 лет, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с Перечнем профессий и должностей 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, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом РФ, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252 (ч. 4 ст. 113, ст. 268 ТК РФ);

- спортсменов и тренеров, в том числе в возрасте до 18 лет (ч. 5 ст. 348.1, ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ). Кроме того, несовершеннолетние спортсмены могут быть допущены к работе в выходные и праздничные дни в случаях и порядке, которые предусмотрены Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ).

## **Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их согласия**

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, если необходимо выполнить непредвиденные работы, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя (ч. 2 ст. 113 ТК РФ).

Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, также могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в пределах срока заключенного договора. Наличие письменного согласия является обязательным условием для привлечения их к работе (ч. 1 ст. 290 ТК РФ).

Для привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях (не установленных Трудовым кодексом РФ) работодателю необходимо не только получить письменное согласие работников, но и учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 5 ст. 113 ТК РФ, разд. 4 Рекомендаций Роструда по вопросам соблюдения норм трудового законодательства, регулирующих порядок предоставления работникам нерабочих праздничных дней (утверждены на заседании рабочей группы по информированию и консультированию работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, протокол N 1 от 02.06.2014 (далее - Рекомендации Роструда)). Если у работодателя отсутствует профсоюз, то для привлечения работников к работе в указанной ситуации достаточно их письменного согласия (разд. 4 Рекомендаций Роструда).

Письменное согласие или отказ работника от работы в выходной или нерабочий праздничный день могут быть зафиксированы, например, в уведомлении, в котором работнику предлагается выйти на работу и указываются причины, вызвавшие такую необходимость.

### **3. ОЦЕНКА И УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ РИСКАМИ**

Управление профессиональными рисками – это комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

Профессиональный риск – это вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами.

Целью управления профессиональными рисками является обеспечение безопасности и сохранение здоровья работника в процессе трудовой деятельности.

Оценка и управление профессиональными рисками является составной частью системы управления охраной труда организации, направленной на формирование и поддержание профилактических мероприятий по оптимизации опасностей и рисков, в том числе по предупреждению аварий, травматизма и профессиональных заболеваний.

**Ознакомиться с рекомендациями по оценке и управлению рисками возможно перейдя по ссылке:**

**<http://eisot.rosmintrud.ru/otsenka-i-upravlenie-professionalnymi-riskami>**

**4. Особое значение имеет проведение специальной оценки условий труда.** Эта работа началась ещё в 2014 году, продолжится и в нынешнем.

Специальная оценка условий труда (СОУТ) представляет собой систему мероприятий по оценке вредных и опасных производственных факторов, влияющих на работника.

Обязанность ее проведения установлена ТК РФ (ст. 212). Основным нормативным документом, регламентирующим СОУТ, является закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Кроме того, отдельные вопросы, связанные с проведением СОУТ, более подробно раскрываются в постановлениях Правительства и документах профильных ведомств (Минтруда, Минздравсоцразвития).

Спецоценка в обязательном порядке проводится всеми экономическими субъектами (юридическими лицами и ИП), пользующимися услугами наемных работников. Оценивать нужно все рабочие места, как постоянные, так и временные, даже если речь идет о сотрудниках с разъездным характером работы.

В случае, если у индивидуального предпринимателя отсутствуют наемные по трудовому договору работники, или если индивидуальный предприниматель привлекает специалистов (бухгалтеров, юристов и т.п.) на условиях аутсорсинга (по гражданско-правовому договору), данные специалисты работают на дому (или дистанционно) и у них отсутствуют постоянные рабочие места, то специальная оценка условий труда у таких индивидуальных предпринимателей не проводится.

СОУТ в общем случае нужно проводить не реже один раз в пять лет (ст. 8 закона № 426-ФЗ).

Спецоценка является «преемницей» действовавшей до 2014г. аттестации рабочих мест. Поэтому если на предприятии до 31.12.2013г. была проведена аттестация, то СОУТ можно было не проводить в течение 5 лет после нее. Переходный период закончился 31.12.2018г., к этому времени все работодатели должны были провести СОУТ по новым правилам.

Закон устанавливает, что обязанность по организации СОУТ лежит на работодателе. С этой целью должна быть создана специальная комиссия (ст. 9 закона № 426-ФЗ).

Непосредственное проведение СОУТ осуществляют специализированные организации. Они должны отвечать требованиям закона – иметь аккредитованную лабораторию и не менее пяти аттестованных экспертов в штате (ст. 19 закона № 426-ФЗ). Все специализированные организации заносятся в реестр, за ведение которого отвечает Минтруд.

Сама спецоценка условий труда заключается в выявлении и измерении вредных и опасных производственных факторов. По ее итогам каждому проверенному рабочему месту присваивается один из четырех классов опасности. Выбор класса зависит от наличия и интенсивности влияния на работника указанных отрицательных факторов.

Результаты проведенной СОУТ оформляются в виде отчета, который должен быть подписан всеми членами комиссии.

Информация о результатах СОУТ:

1. Должна быть доведена до работников и размещена на сайте компании в 30-дневный срок после подписания отчета (ст. 15 закона № 426-ФЗ).
2. Включается в декларацию соответствия условий труда, предоставляемую в Минтруд.
3. Направляется в подразделение ФСС РФ для принятия решения о корректировке страховых тарифов (подробнее – в следующем разделе).
4. Размещается в государственной информационной системе (ст.18 закона № 426-ФЗ).

Итоги проведенной СОУТ влияют на трудовые отношения с работниками и на ставки взносов во внебюджетные фонды.

Работникам, чьи рабочие места признаны вредными или опасными (3-4 класс) полагаются различные гарантии и компенсации в соответствии с ТК РФ и другими нормативными актами:

1. Сокращенное рабочее время (ст. 92 ТК РФ).
2. Повышенные тарифные ставки (ст. 146, 147 ТК РФ).
3. Дополнительные отпуска (ст. 117 ТК РФ).
4. Ограничения для работы на таких местах женщин и несовершеннолетних (ст. 253, 265 ТК РФ).
5. Регулярные медосмотры (ст. 213 ТК РФ).
6. Предоставление средств индивидуальной защиты.
7. Выдача молока и лечебно-профилактического питания (ст. 222 ТК РФ).

Кроме того, по итогам СОУТ разрабатываются и внедряются мероприятия по охране труда и улучшению его условий.

Административный кодекс предусматривает санкции за нарушения как для работодателей, так и для специализированных организаций, проводящих оценку.

Работодатели при первом нарушении законодательства о СОУТ получают предупреждение либо подвергаются следующим штрафным санкциям (п. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ):

1. Должностные лица и ИП – от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.
2. Юридические лица – от шестидесяти до восьмидесяти тысяч рублей.

Повторное нарушение влечет за собой гораздо более серьезные последствия:

1. Для должностных лиц – штраф от тридцати до сорока тысяч рублей или дисквалификация на срок от одного до трех лет
2. Для ИП – штраф от тридцати до сорока тысяч рублей или приостановка деятельности на срок до девяноста суток.
3. Для юридических лиц – штраф от ста до двухсот тысяч рублей или приостановка деятельности на срок до девяноста суток.

Для специализированных организаций при первом нарушении предусмотрены штрафы (п. 1 ст. 14.54 КоАП РФ):

1. Для должностных лиц – от двадцати до тридцати тысяч рублей.
2. Для юридических лиц – от семидесяти до ста тысяч рублей

При повторном нарушении санкции также усиливаются (п. 2 ст. 14.54 КоАП РФ):

1. Для должностных лиц – штраф от сорока до пятидесяти тысяч рублей или дисквалификация на срок от одного до трех лет.
2. Для юридических лиц – штраф от ста до двухсот тысяч рублей или приостановка деятельности на срок до девяноста суток.