



ЦЕНТР СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ  
И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА



# Трудовое право на предприятии

Памятка руководителю

## ОГЛАВЛЕНИЕ

### Охрана труда

|   |    |
|---|----|
| Кто занимается организацией работ по охране труда?.....   | 4  |
| Обучение по охране труда.....   | 4  |
| Специальная оценка условий труда (СОУТ).....  | 6  |
| Оценка профессиональных рисков.....   | 9  |
| Медицинские осмотры, пошаговый порядок проведения.....  | 10 |
| Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ).....                                  | 13 |
| Финансирование мероприятий по охране труда за счёт средств Фонда социального страхования (ФСС)..... | 14 |
| Несчастный случай, обязанности работодателя.....  | 15 |
| Штрафы за нарушение требований охраны труда.....  | 16 |

### Трудовое право

|   |    |
|---|----|
| Обязательные локально-нормативные акты (ЛНА) предприятия.....               | 17 |
| Оплата труда работника.....   | 17 |
| Привлечение к работе в выходной, праздничный день, ночное время.....        | 18 |
| Виды рабочего времени.....  | 18 |
| Виды отдыха.....  | 19 |
| Виды отпусков.....  | 20 |
| Особые категории работников (несовершеннолетние, инвалиды, беременные)..... | 21 |
| Трудовой договор, содержание.....   | 22 |
| Увольнение.....   | 24 |
| Материальная ответственность работника.....                                 | 25 |
| Штрафы за нарушение законодательства о труде.....                           | 25 |
| Иностранцы работники.....   | 27 |
| Штрафы за нарушение миграционного законодательства.....                     | 28 |
| Приём на работу бывшего госслужащего.....                                   | 29 |
| Изменения в трудовом законодательстве.....                                  | 30 |
| Порядок проведения проверок Госинспекцией труда.....                        | 31 |
| Полезные контакты.....  | 33 |
| Производственный календарь на 2021 год.....                                 | 33 |

## ВСТУПЛЕНИЕ



Уважаемые коллеги!

Мир не стоит на месте. Меняется наша жизнь, совершенствуются технологии производства, эволюционируют методы управления предприятиями. Не остаётся в стороне и такой важный элемент управления – как система охраны труда. К сожалению, зачастую под этим понятием понимаются лишь приказы, инструкции и правила которые соблюдаются формально, для «галочки».

Такое отношение к системе охраны труда ошибочно, ведь это целый комплекс мероприятий, направленный на повышение безопасной и эффективной работы самого главного ресурса предприятия – трудового коллектива!

Отлаженная система охраны труда - это безусловный фактор эффективности и конкурентоспособности предприятия в целом.

Этим буклетом мы хотим помочь вам быть в курсе основных требований трудового законодательства.

Берегите себя и своих близких!

С уважением,  
Русских Владимир Петрович

Директор ООО «Центр содействия занятости и безопасности труда»

Региональный уполномоченный СРО НП «Национальное общество аудиторов трудовой сферы»

Председатель попечительского совета Алтайской краевой федерации по тхэквондо (ИТФ)

## ЭКОНОМЬТЕ НА ШТРАФАХ И СУДЕБНЫХ РАЗБИРАТЕЛЬСТВАХ, ОСВОБОДИВ ВРЕМЯ НА РАЗВИТИЕ БИЗНЕСА

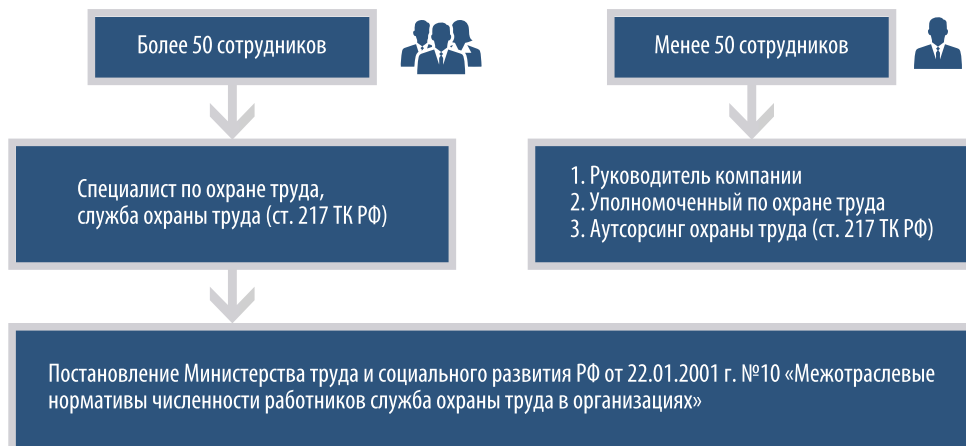
- ✓ Оценка профрисков
- ✓ Спецоценка
- ✓ Обучение (более 50 программ)
- ✓ Производственный контроль
- ✓ Аудит и аутсорсинг системы ОТ

☎ 8 800 250 66 93  
(звонок бесплатный)

✉ czbt@bk.ru

## ОХРАНА ТРУДА

### Кто занимается охраной труда в компании?



### Обучение по охране труда (ст. 225 ТК РФ)

Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. N 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации».

| Категория работников  | Первичное обучение                              | Периодическое обучение         |
|---|---|--------------------------------|
| Руководители организаций, индивидуальные предприниматели, главные специалисты, руководители среднего звена, специалисты по охране труда, уполномоченные по охране труда | В течение первого месяца после приема на работу | Не реже одного раза в три года |
| Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда   | В течение первого месяца после приема на работу | Устанавливается работодателем  |
| Работники рабочих профессий подлежат обучению оказания первой помощи пострадавшим   | В течение первого месяца после приема на работу | Не реже одного раза в год      |



## ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ЛЮБОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

| Направление подготовки            | Наименование обучения  | Периодичность обучения   | Нормативно-правовой акт   |
|-----------------------------------|--|--|---|
| <b>Охрана труда</b>               | Обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда   | не реже 1 раз в 3 года   | Постановление Минтруда от 13 января 2003 года N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций" |
| <b>Пожарная безопасность</b>      | Обучение руководителей, главных специалистов и должностных лиц, ответственных за пожарную безопасность, мерам пожарной безопасности  | не реже 1 раз в 3 года, а руководителей, специалистов и работников организаций, связанных с взрывопожароопасным производством, 1 раз в год | Приказ МЧС РФ от 12.12.2007 № 645   |
| <b>Гражданская оборона</b>        | Обучение в области гражданской обороны и защиты от чрезвычайных ситуаций руководителей организаций, отнесенных в установленном порядке к категориям по гражданской обороне | не реже 1 раз в 5 лет  | Постановление Правительства РФ от 2 ноября 2000 года N 841 "Об утверждении Положения о подготовке населения в области гражданской обороны"                              |
| <b>Экологическая безопасность</b> | Обеспечение экологической безопасности руководителями и специалистами общехозяйственных систем управления  | однократно   | Федеральный закон от 10.01.2002 № 7-ФЗ "Об охране окружающей среды"   |
| <b>Техносферная безопасность</b>  | Профессиональная переподготовка по курсу "Техносферная безопасность" или "Специалист в области охраны труда" (при отсутствии профильного образования)                      | однократно   | Профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда», утвержденный приказом Минтруда России от 4 августа 2014 года № 524н                                      |

### Специальная оценка условий труда

В соответствии с ФЗ 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда» (СОУТ), спецоценку обязаны проводить все работодатели и индивидуальные предприниматели.



СОУТ обязательна для всех рабочих мест, кроме надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, или с работодателями - религиозными организациями, зарегистрированными в соответствии с федеральным законом.



Специальная оценка условий труда проводится один раз в 5 лет

### Требования к комиссии по СОУТ

- Число членов комиссии должно быть нечетным;
  - В состав комиссии не включается представитель организации, проводящей СОУТ;
  - В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии);
  - Комиссию возглавляет работодатель или его представитель.
- Состав, порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя.

### Этапы проведения СОУТ

| Этапы  | Проводимая работа   |
|--|---|
| 1. Подготовительный                            | <ul style="list-style-type: none"><li>- Создание комиссии по проведению СОУТ</li><li>- Разработка перечня рабочих мест, подлежащих СОУТ</li><li>- Выбор организации, проводящей СОУТ<br/><a href="http://akot.rosmintrud.ru/sout/organizations">http://akot.rosmintrud.ru/sout/organizations</a></li><li>- Заключение договора на проведение СОУТ</li></ul> |
| 2. Идентификация потенциально вредных факторов | <ul style="list-style-type: none"><li>- Осуществляется экспертом организации проводящей СОУТ</li><li>- Составление заключения по результатам идентификации</li><li>- Выявление потенциально вредных факторов на рабочих местах</li><li>- Сопоставление выявленных факторов с Классификатором вредных факторов</li></ul>                                     |

## СОУТ

| Этапы   | Проводимая работа  |
|---|--|
| 3. Исследования и измерения вредных производственных факторов | Проводятся экспертом и (или) иными работниками организации, проводящей специальную оценку условий труда.<br>- Измерениям подлежат все факторы, идентифицированные на рабочем месте   |
| 4. Заключительный   | - Подготовка и сдача заказчику организацией, проводящей СОУТ, отчета о проведении СОУТ<br>- Утверждение отчета руководителем, ознакомление работников с картами СОУТ*<br>- Подача работодателем декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда** |

\*Отчет о проведении специальной оценки условий труда подписывается всеми членами комиссии и утверждает председателем комиссии в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня его направления работодателю организацией, проводящей СОУТ.

- Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения СОУТ в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

- Работодатель в течение трех рабочих дней со дня утверждения отчета обязан уведомить об этом организацию, проводившую специальную оценку условий труда.

- Работодатель организует размещение на своем официальном сайте (при наличии такого сайта) сводной ведомости и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

- Результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться при условии, если сведения о них внесены в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда (ФГИС СОУТ), в порядке, установленном 426 ФЗ

\*\*Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда осуществляется в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а также условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, за исключением:

- Рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение страховой пенсии по старости; (в ред. ФЗ от 01.05.2016 N136-ФЗ)

- Рабочих мест, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- Рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

Декларация является бессрочной в случае сохранения условий труда на соответствующем рабочем месте.

- Декларация подается работодателем в ГИТ по месту регистрации в срок не позднее 30 рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ

**Таблица гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и опасных условиях труда (УТ) по результатам СОУТ**

| Класс условий труда по результатам СОУТ | Трудовой кодекс РФ                                     |  |   |
|---|--|--|---|
|   | Ст. 147<br>Повышенный размер оплаты труда, не менее 4% | Ст. 117<br>Дополнительный отпуск, 7 календарных дней | Ст. 92<br>Сокращенная продолжительность рабочей недели не более 36 ч. |
| 1                                       | -  | -  | -   |
| 2                                       | -  | -  | -   |
| 3.1                                     | +  | -  | -   |
| 3.2                                     | +  | +  | -   |
| 3.3                                     | +  | +  | +   |
| 3.4                                     | +  | +  | +   |
| 4                                       | +  | +  | +   |

## Проведение внеплановой специальной оценки условий труда

1. Внеплановая специальная оценка условий труда проводится в течение **двенадцати месяцев в случае:**

- 1) ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- 2) изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных производственных факторов на работников;

2. Внеплановая специальная оценка условий труда проводится в течение **шести месяцев в случае:**

- 1) получение работодателем предписания инспектора труда о проведении внеплановой СОУТ в связи с выявленными нарушениями требований охраны труда
- 2) изменение состава применяемых материалов, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных производственных факторов на работников;
- 3) изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных производственных факторов на работников;
- 4) произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных производственных факторов;
- 5) наличие мотивированных предложений первичных профсоюзных организаций

3. В случае изменения ФИО работодателя - индивидуального предпринимателя, реорганизации работодателя - юридического лица или изменения наименования рабочего места, не повлекших за собой наступления оснований для проведения внеплановой специальной оценки условий труда, внеплановая специальная оценка условий труда может не проводиться. Решение о непроведении внеплановой специальной оценки условий труда должно приниматься комиссией.

## Оценка профессиональных рисков

Обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагается на работодателя. Работодатель обязан, среди прочего, обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ). Управление профрисками — базовая процедура в СУОТ, поэтому она обязательна для каждой организации вне зависимости от специфики ее деятельности. Предприятия любой формы собственности, размера и вида экономической деятельности должны организовать процедуру, чтобы обеспечить функционирование СУОТ. Непроведение оценки уровней профессиональных рисков может повлечь административную ответственность, предусмотренную ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ: штраф: на должностных лиц в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

### Этапы проведения оценки профессиональных рисков:

- выявление опасностей;
- оценка уровней профессиональных рисков;
- снижение уровней профессиональных рисков.

При этом необязательно самостоятельно рассчитывать риски, работодатель вправе обратиться в специализированную организацию.



## ЧТО ДАЕТ ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ ПРЕДПРИЯТИЮ?

- обеспечивает безопасность персонала, подрядчиков и третьих лиц;
- экономит корпоративный бюджет, в том числе за счет оптимизации взносов в Фонд соцстраха;
- позволяет сформировать культуру безопасности производства на предприятии;
- определяет явные и скрытые риски;
- создает условия для проявления ответственности по отношению к трудовому коллективу.



**ВАЖНО!** 26 января 2021г. Госдума единогласно **в первом чтении** приняла **проект** федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости». В обязанности работодателя включено систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценка; оценка уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

## МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ

Проводятся на основании:

— Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства здравоохранения Российской Федерации от 31.12.2020 № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»

— Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»

**! Вступают в силу с 1 апреля 2021 г. и действуют до 1 апреля 2027г.**



|                                  |   |   |
|----------------------------------|---|---|
| <b>ВИДЫ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ</b> | <b>Предварительный</b>                                  | Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу.   |
|                                  | <b>Периодический</b>                                    | <p>Периодические медицинские осмотры проходят работники:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта;</li> <li>- организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей; выполняющие работы, предусмотренные приложением к Порядку.</li> </ul> <p>Частота проведения периодических медицинских осмотров определяется типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника, или видами выполняемых работ. Работники в возрасте до 21 года, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда проходят периодические осмотры ежегодно.</p> |
|                                  | <b>Внеочередной</b>                                     | Внеочередные медицинские осмотры проводятся на основании выданного работодателем направления на внеочередной медицинский осмотр при наличии медицинских рекомендаций по итогам медицинских осмотров и/или после нетрудоспособности работника.   |
|                                  | <b>Обязательное психиатрическое освидетельствование</b> | Проходят работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности (постановление Правительства Российской Федерации от 23.09.2002 N 695).   |

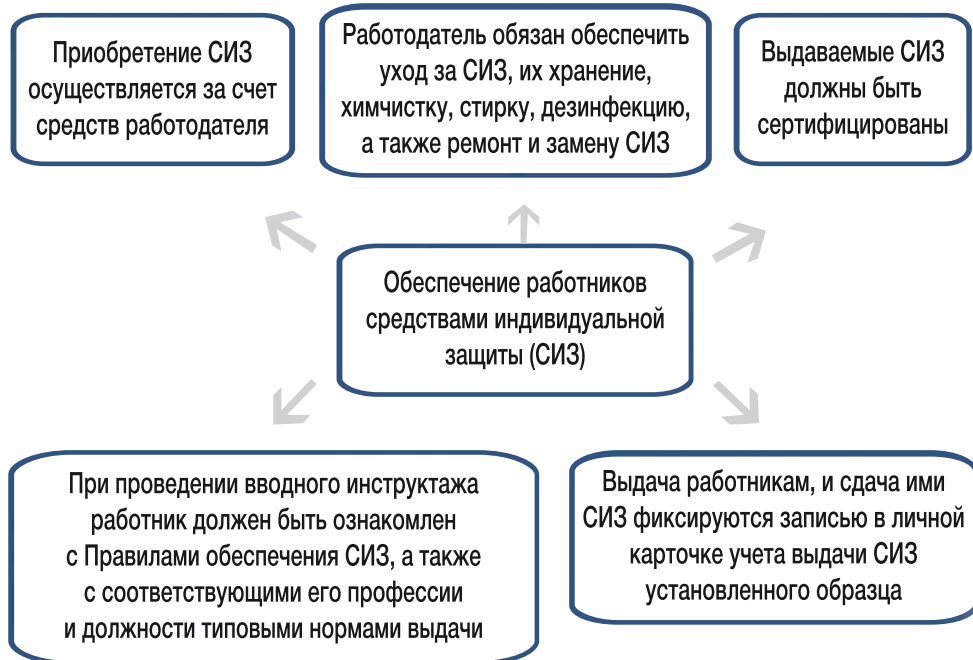
Напоминаем, что с 11 августа 2020 года работников старше 40 лет нужно отпускать на диспансеризацию (ФЗ N 261-ФЗ от 31.07.2020). Каждый год для прохождения диспансеризации нужно предоставлять 1 рабочий день с сохранением среднего заработка.

**ПОШАГОВЫЙ ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ**

|   |   |
|---|---|
| 1 | Составить списки работников, подлежащих медосмотрам.  |
| 2 | Утвержденные работодателем списки, не позднее 10 рабочих дней направить в Роспотребнадзор (! только для организаций: пищевой промышленности; общественного питания; торговли; водопроводных сооружений; медицинских организаций; детских учреждений, а также некоторых других работодателей, которые проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний). |
| 3 | Составить поименные списки работников, подлежащих медосмотрам.  |
| 4 | Заключить договор с медицинским учреждением, имеющим лицензию на проведение медицинских осмотров.   |
| 5 | Направить поименный список работников в медицинское учреждение.   |
| 6 | Согласовать с медицинским учреждением календарный план проведения медосмотра.   |
| 7 | Ознакомить работников с календарным планом проведения медосмотра.   |
| 8 | Выдать работникам направления на медосмотр.   |
| 9 | Получить заключительный акт по результатам мед. осмотра.  |

## Охрана труда

### Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ)



## Финансирование мероприятий по охране труда за счет средств Фонда социального страхования (ФСС)

### Мероприятия:

- специальная оценка условий труда,
- обучение по охране труда,
- обязательные периодические медицинские осмотры,
- приобретение СИЗ и смывающих средств,
- приобретение аптечек оказания первой помощи, алкотестеров, тахографов,
- обеспечение лечебно-профилактическим питанием,
- санаторно-курортное лечение работников.

### Объем средств:

20 процентов сумм страховых взносов, начисленных работодателем за предшествующий календарный код.



## Возврат 20% средств

### Срок подачи заявления:

До 1 августа текущего календарного года в территориальный орган ФСС по месту регистрации организации.

### Дополнительные документы к заявлению:

1. План финансового обеспечения предупредительных мер в текущем календарном году.
2. Копия перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников.
3. Документы, предусмотренные по каждому мероприятию в соответствии с п.4 Приказа Минтруда России от 10.12.2012 N 580н (ред. от 23.06.2020).

## ОХРАНА ТРУДА

### Несчастный случай. Обязанности работодателя



1. Немедленно организовать оказание первой помощи пострадавшему.



2. При необходимости организовать доставку пострадавшего в медицинскую организацию.



3. Принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующего фактора на других лиц.



4. Сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия (если это не угрожает жизни и здоровью других людей и не приведет к аварии).

В случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (схемы, фотографии и т.п.).

5. Немедленно проинформировать о несчастном случае Фонд социального страхования, а при наступлении группового, тяжелого или несчастного случая со смертельным исходом органы и организации:

- Госинспекцию труда;
- Прокуратуру;
- Городскую (районную) администрацию;
- Ростехнадзор и другие надзорные органы (если несчастный случай произошел на производственном объекте, подконтрольном этим органам);
- Территориальный орган объединения профсоюзов.
- Родственников пострадавшего.



6. Обеспечить надлежащее и своевременное расследование несчастного случая на производстве и оформление материалов расследования.

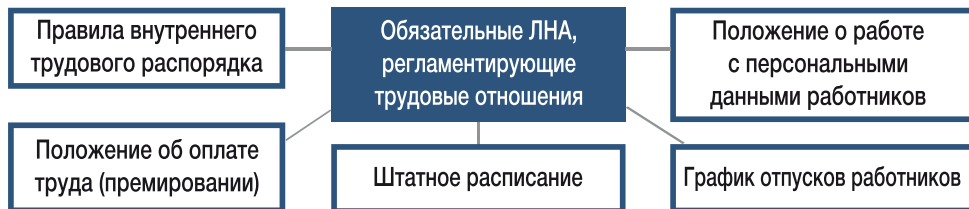
## ШТРАФЫ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА С 2015 ГОДА

| Нарушения   | КоАП РФ            | Должностное лицо / ИП   | Юридическое лицо   |
|---|--------------------|---|--|
| Нарушение законодательства о труде и охране труда   | Часть 1 ст. 5.27   | Предупреждение или штраф 1-5 тыс. руб.  | 30 - 50 тыс. руб.  |
| Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 ст. 5.27, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение   | Часть 2 ст. 5.27   | 10 - 20 тыс. руб. или дисквалификация на срок от 1 до 3 лет                             | 50 - 70 тыс. руб.  |
| Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в ФЗ и иных нормативных правовых актах РФ   | Часть 1 ст. 5.27.1 | Предупреждение или штраф 2 - 5 тыс. руб.  | 50 - 80 тыс. руб.  |
| Нарушение работодателем установленного порядка проведения СОУТ на рабочих местах или ее непроведение  | Часть 2 ст. 5.27.1 | Предупреждение или штраф 2 - 10 тыс. руб.   | 60 - 80 тыс. руб.  |
| Допуск работника к исполнению и трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных и периодических медосмотров, обязательных медосмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний | Часть 3 ст. 5.27.1 | 15 - 25 тыс. руб.   | 110 - 130 тыс. руб.  |
| Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты   | Часть 4 ст. 5.27.1 | 20 - 30 тыс. руб.   | 130 - 150 тыс. руб.  |
| Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1-4 ст. 5.27.1, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное адм. правонарушение  | Часть 5 ст. 5.27.1 | 30 - 40 тыс. руб. или дисквалификация на срок от 1 до 3 лет (для ИП на срок до 90 сут.) | 100 - 200 тыс. руб. или адм. приостановление деятельности до 90 сут. |



## ТРУДОВОЕ ПРАВО

### Обязательные локально-нормативные акты предприятия



### Оплата труда работника

#### - Сколько?

Выдержка из статьи 22 ТК РФ:

«Работодатель обязан: ...выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами...»

**Заработная плата (оклад, время, премия, надбавки, доплаты)  $\geq$  МРОТ**

#### - Когда?

Зарплата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца, в день, установленный Правилами трудового распорядка, коллективным или трудовым договором (ст. 136 ТК РФ). Арифметическая разница между датами выплаты должна составлять 15.

#### - Где?

Работодатель вправе выплачивать сотрудникам зарплату:

- через кассу;
- на банковскую карточку (по заявлению работника).



## Трудовое право

### Привлечение к работе в выходные и праздничные дни



#### Требуется:

- письменное согласие работника
- приказ
- повышенная оплата труда (не менее чем в двойном размере)

Статьи 153, 113, 259 ТК РФ.

### Привлечение к работе в ночное время



Минимальный размер доплаты за каждый час работы в ночное время составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы).

#### Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) ст. 96 ТК РФ

Не допускаются беременные женщины и работники до 18 лет.

Допускаются с письменного согласия:

- женщины с детьми до 3-х лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больным членом семьи;
- родители, в одиночку воспитывающие детей до 5 лет.

### Виды рабочего времени

#### Нормальное

(ст. 91 ТК РФ)  
не более 40  
часов в неделю

#### Неполное

(ст. 93 ТК РФ)  
устанавливается по соглашению  
сторон при приеме на работу  
или впоследствии

#### Сокращенное

(ст. 92 ТК РФ)  
устанавливается для отдельных  
категорий работников



Причины/условия введения неполного рабочего времени по инициативе работодателя с целью сохранения рабочих мест (ст. 74 ТК РФ)

- инвалиды 1 и 2 группы
- несовершеннолетние
- «вредники» (класс условий 3.3, 3.4, 4)
- педагоги
- медработники
- женщины в сельской местности

## **С 1 января 2021 начали действовать новые правила, регламентирующие удаленную работу (N 407-ФЗ от 08.12.2020)**

- наряду с постоянной дистанционной работой появилось два вида временной - непрерывная "удаленка" сроком не более полугода, чередование работы дистанционно и в офисе;

- работодатель может по своей инициативе временно перевести персонал на дистанционную работу в 2 случаях: если есть решение органов государственной власти или местного самоуправления; если жизнь либо нормальные жизненные условия населения или его части находятся под угрозой (например, при эпидемии);

- работодатель обязан обеспечить "дистанционщика" необходимым оборудованием. Работник может использовать свои либо арендованные средства с согласия или ведома работодателя. Тогда нужно выплатить ему компенсацию и возместить расходы;

- дистанционного работника можно уволить, если он без уважительной причины не выходит на связь более 2 рабочих дней подряд.

## **С 1 января 2021 работникам, трудоустроенным впервые, не нужно оформлять трудовые книжки (N 439-ФЗ от 16.12.2019)**

На таких работников сразу формируются электронные трудовые книжки в ПФР на основании отчетных данных, подаваемых работодателем.

## **Виды отдыха (ст. 107 ТК РФ)**

- перерывы в течении рабочего дня (смены) для отдыха и питания – не менее 30 минут и не более 2 часов в день;

- ежедневный (междусменный) отдых;

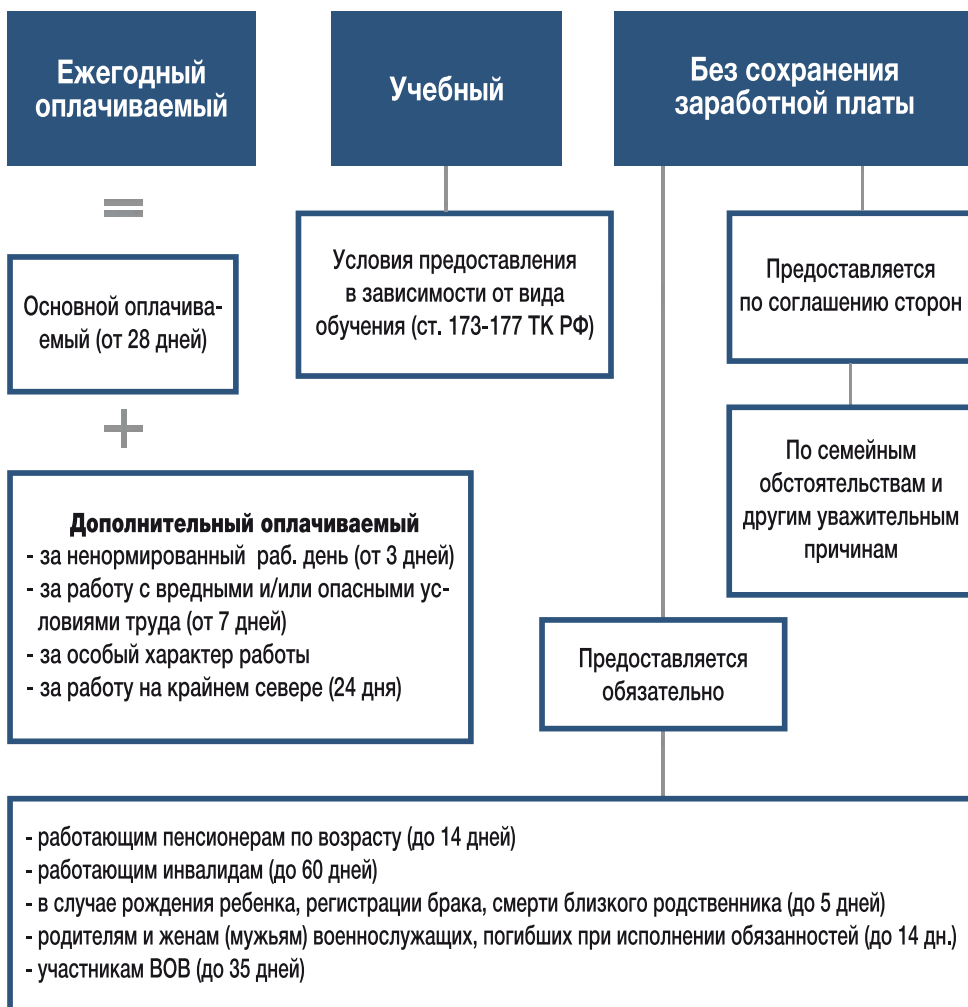
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) - не менее 42 часов в неделю;

- отпуска;

- нерабочие праздничные дни:

1,2,3,4,5,6,8 января - Новогодние каникулы; 7 января - Рождество Христово; 23 февраля - День защитника Отечества; 8 марта - Международный женский день; 1 мая - Праздник Весны и Труда; 9 мая - День Победы; 12 июня - День России; 4 ноября - День народного единства.

## Виды отпусков



## ТРУДОВОЕ ПРАВО

### Особые категории работников (несовершеннолетние, инвалиды, беременные)

|                             | Ежегодный отпуск                             | Рабочее время                      | Испытательный срок  | Особые условия труда                                    | Работа в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, командировки | Увольнение по инициативе работодателя   |
|-----------------------------|--|------------------------------------|---------------------|---|---|---|
| Инвалиды                    | Удлинённый 30 кал. дней                      | Для 1 и 2 группы сокращ.           | На общих основаниях | По программе реабилитации                               | С согласия работника  | На общих основаниях   |
| Беременные женщины          | По желанию работника в любое время           | Сокращ.                            | Не устанавливается  | Перевод на легкий труд по мед. показаниям ст. 254 ТК РФ | Не допускается  | Не допускается, кроме случаев ликвидации организации  |
| Женщины с детьми до 3-х лет | На общих основаниях                          | Имеют право на неполное раб. время | На общих основаниях | На общих основаниях                                     | С согласия работника  | Не допускается, кроме случаев ликвидации организации и увольнения по виновным статьям                         |
| Несовершеннолетние          | Удлинённый 31 кал. день по желанию работника | Имеют право на неполное раб. время | Не устанавливается  | Запрет на привлечение к отдельным видам работ           | Не допускается  | Не допускается без согласия с комиссией по делам несовершеннолетних их (кроме случаев ликвидации организации) |



#### Для несовершеннолетних работников:

- обязателен предварительный медосмотр;
- запрещено заключать договоры материальной ответственности.

С 1 января сокращен перечень работ, на которых запрещено трудиться женщинам (Приказ Минтруда от 18.07.2019 N 512н)

По информации Минтруда, перечень **сокращен** более чем в четыре раза: вместо 456 позиций новым приказом утверждено 100. При создании безопасных условий труда работодатель вправе применять труд женщин без ограничений (исключение – работы, перечисленные в пунктах 89 - 98 перечня).

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, СОДЕРЖАНИЕ

| Сведения или условия трудового договора | Содержание трудового договора  |
|---|--|
| Общие сведения                          | Фамилия, имя, отчество сотрудника и наименование работодателя (фамилия, имя, работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор  |
|   | Сведения о документах, удостоверяющих личность сотрудника и работодателя - физического лица  |
|   | ИНН работодателя (кроме работодателей - физических лиц, которые не являются предпринимателями)   |
|   | Сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен такими полномочиями (устав, доверенность, приказ)   |
|   | Место и дата заключения трудового договора   |
| Обязательные условия                    | Место работы. Если сотрудник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении, расположенном в другой местности, то указывается это структурное подразделение и его местонахождение (адрес) |
|   | Трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой сотруднику работы)   |
|   | Дата начала работы. Если заключается срочный трудовой договор, то указывается срок его действия и причины, послужившие основанием для его заключения   |
|   | Условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада сотрудника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты)   |
|   | Режим рабочего времени и времени отдыха, если для сотрудника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя   |
|   | Гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в таких условиях, с указанием характеристики условий труда на рабочем месте  |
|   | Условия, определяющие характер работы (подвижной, разъездной, в пути)  |
|   | Условие об обязательном социальном страховании   |



## ТРУДОВОЕ ПРАВО

### Трудовой договор, содержание

| Сведения или условия трудового договора   | Содержание трудового договора  |
|---|--|
| Обязательные условия  | <p>Для иностранных работников в зависимости от статуса:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- реквизиты разрешения на работу, патента, разрешения на временное проживание или вида на жительство</li> <li>- реквизиты полиса добровольного медицинского страхования либо заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг (для временно пребывающих)</li> </ul> |
| Доп. условия  | Об уточнении места работы (указание структурного подразделения и его местонахождения) или о рабочем месте  |
|   | Об испытании (при его наличии)   |
|   | О неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной)   |
|   | Об обязанности сотрудника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя  |
|   | О видах и об условиях дополнительного страхования работника  |
|   | Об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи  |
| Об уточнении прав и обязанностей работника и работодателя применительно к условиям работы данного работника |  |

### Отличия гражданско-правового договора от трудового договора:

- сторонами договора являются «заказчик» и «исполнитель», а не работодатель и сотрудник;
- оплачивается не сам труд, а определенный результат работы;
- не предусматривает обязанность «исполнителя» соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- на «исполнителя» не распространяются социальные гарантии (отпуск, больничный и т.д.);
- факт выполнения «исполнителем» работы должен быть подтвержден документально (акт выполненных работ).

## УВОЛЬНЕНИЕ

| Категория работников:  | Срок предупреждения об увольнении (до даты увольнения) | Основание  |
|--|--|--|
| Работник, увольняющийся во время испытательного срока  | Не позднее, чем за три календарных дня                 | ч4 ст. 71 ТК РФ  |
| Работник, увольняющийся по уважительной причине (выход на пенсию, зачисление в образовательное учреждение и тд.) | Срок определяется работником                           | ч3ст.80 ТК РФ п. 22 постановления Пленума Верхов.суда РФ от 17 марта |
| Работник, занятый на сезонных работах  | Не позднее, чем за три календарных дня                 | ч1 ст. 296 ТК РФ   |
| Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев   | Не позднее, чем за три календарных дня                 | ч1 ст. 292 ТК РФ   |
| Спортсмен, заключивший трудовой договор на срок более четырех месяцев  | Не позднее, чем за месяц                               | ч1 ст. 348.12 ТК РФ  |
| Тренер, заключивший трудовой договор на срок более четырех месяцев   | Не позднее, чем за месяц                               | ч1 ст. 348.12 ТК РФ  |
| Руководитель организации   | Не позднее, чем за месяц                               | ст. 280 ТК РФ  |

### С 13 августа 2020 года изменились правила выплат при сокращении штата или ликвидации организации (N 210-ФЗ от 13.07.2020; N 203-ФЗ от 13.07.2020)

Если бывший сотрудник не смог найти новую работу, за выплатой среднего заработка он должен обратиться в течение 15 рабочих дней после окончания оплачиваемого месяца. На выплату у организации есть 15 календарных дней. По прежним правилам деньги перечислялись в ближайший день выплаты зарплаты.

В случае ликвидации надо иметь в виду, что полностью рассчитаться с сотрудниками нужно до ее завершения. Для этого надо перечислить единовременную выплату в размере двух средних заработков (для Крайнего Севера - пяти) либо компенсировать средний заработок сотрудника за период трудоустройства

## МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА

### Договор материальной ответственности оформляется, если работник:

- непосредственно обслуживает или использует деньги (товар) или иное имущество, принадлежащее организации;
- достиг 18-летнего возраста;
- его должность или работа отнесены к числу тех, которые допускают заключение подобного договора.

Перечень должностей и работ, с которыми можно заключить письменные договоры о полной материальной ответственности, утвержден Постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 года №85.

Материальная ответственность бывает **индивидуальной и коллективной**.

Оформляется по типовой форме. (приложение к постановлению Минтруда России от 31.12.2002 г. №85)

## ТРУДОВОЕ ПРАВО

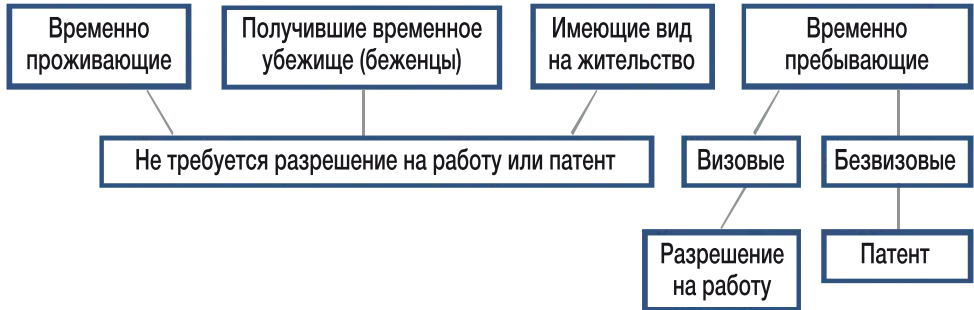
### Штрафы за нарушения законодательства о труде

| Вид нарушения  | Наказание   | Основание               |
|--|---|-------------------------|
| Нарушение законодательства о труде   | Для должностных лиц - штраф от 1000 до 5000 руб.<br>Для предпринимателей - штраф от 1000 до 5000 руб.<br>Для организаций - штраф от 30 000 до 50 000 руб.           | ч1 ст. 5.27<br>КоАП РФ  |
| Не созданы (не выделены) рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с квотой                         | Для должностных лиц (в т. ч. предпринимателей) - штраф от 5000 до 10 000 руб.   | ч1. ст. 5.42<br>КоАП РФ |
| Нарушение порядка проведения обязательных предварительных, периодических, предрейсовых или послерейсовых медосмотров | Для граждан - штраф от 1000 до 1500 руб.<br>Для должностных лиц - штраф от 2000 до 3000 руб.<br>Для организаций (предпринимателей) - штраф от 30 000 до 50 000 руб. | ст. 11.32<br>КоАП РФ    |

| Вид нарушения  | Наказание  | Основание            |
|--|--|----------------------|
| Привлечение к работе иностранного гражданина без разрешения на работу (если такое разрешение необходимо) | <p>Для граждан - штраф от 2000 до 5000 руб.<br/>           Для должностных лиц - штраф от 25 000 до 50 000 руб.<br/>           Для организаций и предпринимателей - штраф от 250 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток.<br/>           Штраф предусмотрен за каждого сотрудника, принятого с нарушениями.</p> | ч2 ст. 18.15 КоАП РФ |
| Допущение к работе, не уполномоченным на это лицом   | <p>Для граждан (не должностных лиц) - штраф от 3000 до 5000 руб.<br/>           Для должностных лиц - штраф от 10 000 до 20 000 руб.</p>   | ч3 ст. 5.27 КоАП РФ  |
| Уклонение от оформления трудового договора, подмена его гражданско-правовым                              | <p>Для должностных лиц - штраф от 10 000 до 20 000 руб.<br/>           Для предпринимателей - штраф от 5000 до 10 000 руб.<br/>           Для организаций - штраф от 50 000 до 100 000 руб.</p>  | ч4 ст. 5.27 КоАП РФ  |
| Повторное нарушение законодательства о труде по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ                                    | <p>Для должностных лиц - штраф от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет.<br/>           Для предпринимателей - штраф от 10 000 до 20 000 руб.<br/>           Для организаций - штраф от 50 000 до 70 000 руб.</p>   | ч2 ст. 5.27 КоАП РФ  |
| Повторное нарушение законодательства о труде по ч. 2 и 3 ст. 5.27 КоАП РФ                                | <p>Для граждан - штраф 5000 руб.<br/>           Для должностных лиц - дисквалификация на срок от одного года до трех лет.<br/>           Для предпринимателей - штраф от 30 000 до 40 000 руб.<br/>           Для организаций - штраф от 100 000 до 200 000 руб.</p>   | ч5 ст. 5.27 КоАП РФ  |

## Иностранцы работники

Новая глава 50.1 ТК РФ об особенностях регулирования трудовых отношений с иностранными работниками. Дополнительные основания для увольнения иностранных работников (ст. 327.6 ТК РФ).



При приеме на работу/увольнении иностранного гражданина **с любым статусом** работодатель обязан в течении 3-х рабочих дней уведомить территориальный орган МВД России.

Формы уведомлений: в Приказе МВД России от 10.01.2018 г. №11.

Для граждан Белоруссии, Казахстана, Киргизии и Армении особые условия приема на работу.

## ИНОСТРАННЫЕ РАБОТНИКИ

### Штрафы за нарушение миграционного законодательства

|   |   |
|---|---|
| <p>Работодатель привлек к работе иностранного гражданина (лицо без гражданства), не имеющего необходимого разрешения на работу или патента, либо привлек иностранца (лицо без гражданства) к работе вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему выданы разрешение на работу, патент или разрешено временное проживание</p> | <p>Для граждан - штраф от 2000 до 5000 руб.<br/>           Для должностных лиц - штраф от 25 000 до 50 000 руб.<br/>           Для организаций и предпринимателей - штраф от 250 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток.<br/>           Штраф предусмотрен за каждого сотрудника, принятого с нарушениями</p> |
| <p>Работодатель привлек к работе иностранного гражданина (лицо без гражданства) без разрешения на привлечение иностранных сотрудников (если такое разрешение необходимо)</p>  | <p>Для граждан - штраф от 2000 до 5000 руб.<br/>           Для должностных лиц - штраф от 25 000 до 50 000 руб.<br/>           Для организаций и предпринимателей - штраф от 250 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток<br/>           Штраф предусмотрен за каждого сотрудника принятого с нарушениями</p>   |

## Штрафы за нарушение миграционного законодательства

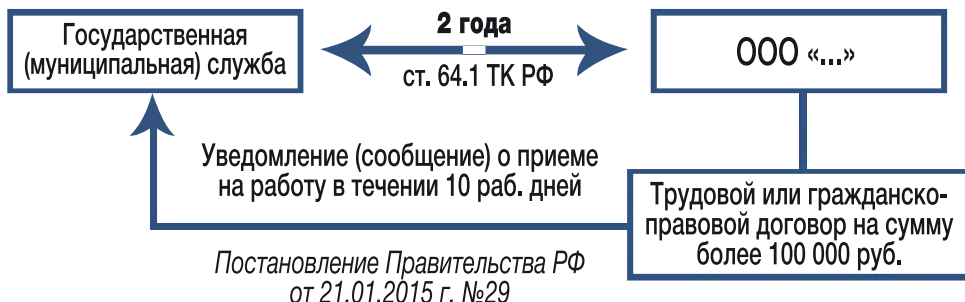
|  |   |
|--|---|
| <p>Организация (предприниматель), управляющая торговым объектом, предоставила торговое место (другое помещение) работодателю, который использует труд иностранных граждан (лиц без гражданства) без необходимых разрешений на привлечение и использование иностранцев, разрешений на работу или патентов</p> | <p>Для должностных лиц - штраф от 45 000 до 50 000 руб.<br/>         Для предпринимателей - штраф от 350 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток.<br/>         Для организаций - штраф от 450 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток.<br/>         Штраф предусмотрен за каждого сотрудника, принятого с нарушениями</p> |
| <p>Работодатель привлек иностранного гражданина (лицо без гражданства) к деятельности, заниматься которой иностранцам (лицам без гражданства) запрещено</p>  | <p>Для граждан - от 2000 до 4000 руб.<br/>         Для должностных лиц - штраф от 45 000 до 50 000 руб.<br/>         Для организаций и предпринимателей - штраф от 800 000 до 1 000 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток</p>   |
| <p>Работодатель как принимающая сторона не поставил иностранного гражданина (лицо без гражданства) на миграционный учет, при условии что такие действия не содержат признаков нарушения по статье 322.1 Уголовного кодекса РФ</p>  | <p>Для должностных лиц - штраф от 40 000 до 50 000 руб.<br/>         Для организаций - штраф от 400 000 до 500 000 руб.</p>   |
| <p>Работодатель заключил или прекратил трудовой (гражданско-правовой) договор с иностранным гражданином (лицом без гражданства) без уведомления или с нарушением порядка и формы уведомления территориального органа миграционной службы</p>   | <p>Для граждан - штраф от 2000 до 5000 руб.<br/>         Для должностных лиц - штраф от 35 000 до 50 000 руб.<br/>         Для организаций и предпринимателей - штраф от 400 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток.<br/>         Штраф предусмотрен за каждого сотрудника, принятого с нарушениями</p>   |
| <p>Работодатель нарушил правила привлечения иностранных граждан (лиц без гражданства) к работе на торговых объектах</p>  | <p>Для должностных лиц - штраф от 45 000 до 50 000 руб.<br/>         Для предпринимателей - штраф от 350 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток.<br/>         Для организаций - штраф от 450 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток.<br/>         Штраф предусмотрен за каждого сотрудника, принятого с нарушениями</p> |



## Штрафы за нарушение миграционного законодательства

|   |  |
|---|--|
| <p>Работодатель не принял меры по материальному, медицинскому и жилищному обеспечению приглашенного иностранного гражданина (лица без гражданства) в период его пребывания в России</p>   | <p>Для должностных лиц - штраф от 45 000 до 50 000 руб.<br/>Для организаций - штраф от 400 000 до 500 000 руб.<br/>Штраф предусмотрен за каждого сотрудника, принятого с нарушениями</p> |
| <p>Работодатель предоставил заведомо ложные сведения о цели пребывания в России иностранного гражданина (лица без гражданства) при оформлении документов для въезда</p>   | <p>Для должностных лиц - штраф от 45 000 до 50 000 руб.<br/>Для организаций - штраф от 400 000 до 500 000 руб.<br/>Штраф предусмотрен за каждого сотрудника, принятого с нарушениями</p> |
| <p>Иностранец, который приехал в Россию для работы в безвизовом порядке и указал в миграционной карте цель визита «работа», не обратился в течение 30 календарных дней со дня въезда за получением трудового патента в ФМС России</p> | <p>Штраф от 10 000 до 15 000 руб.</p>  |

## ПРИЕМ НА РАБОТУ БЫВШЕГО ГОССЛУЖАЩЕГО



За неуведомление о приеме на работу бывшего гос. или муниципального служащего или о заключении с ним гражданско-правового договора предусмотрена административная ответственность (ст. 19.29 КоАП РФ). На работодателя может быть наложен штраф в размере от 100 000 до 500 000 руб., на должностных лиц – от 20 000 до 50 000 руб.

## Изменения в трудовом законодательстве с 2018 г.

| Документ   | Суть изменения  | Дата вступления в силу |
|--|---|------------------------|
| <p><b>Приказ от 10 января 2018 г. №11 "О формах и порядке уведомления МВД РФ или его территориального органа об осуществлении иностранными гражданами (лицами без гражданства) трудовой деятельности на территории РФ"</b></p> | <p>Форма и порядок уведомления о приеме или увольнении иностранного работника<br/>(приказ МВД России от 10.01.2018г. №11)</p>   | <p>10.04.2018г.</p>    |
| <p><b>Федеральный закон от 05.02.2018 № 8-ФЗ</b></p>   | <p>Внесено изменение в статью 131 ТК РФ: В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте.</p>   | <p>16.02.2018</p>      |
| <p><b>Федеральный закон от 11.10.2018 № 360-ФЗ</b></p>   | <p>Трудовой кодекс РФ дополнен статьей 262.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей:<br/>Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время</p>                         | <p>22.10.2018</p>      |
| <p><b>Федеральный закон от 26.07. 2019 № 231-ФЗ</b></p>  | <p>Внесены изменения в часть третью статьи 136 ТК РФ: Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.</p> | <p>06.08.2019</p>      |

| Документ                                 | Суть изменения   | Дата вступления в силу |
|--|--|------------------------|
| Федеральный закон от 12.11.2019 № 272-ФЗ | ТК РФ дополнен статьей 263.1.<br>Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности:<br>Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:<br>на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;<br>на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;<br>на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части. | 23.11.2019             |
| Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ | Внесены изменения в статью 394 ТК РФ:<br>Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке или сведениях о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) препятствовала поступлению работника на другую работу, суд принимает решение о выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула  | 01.01.2020             |
| Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ | Внесены изменения в статью 312.1. ТК РФ о дистанционной (удаленной) работе. Глава 49.1 ТК РФ дополнена статьями 312.6 – 312.9, которые детализируют трудовые отношения при дистанционной (удаленной) работе.   | 01.01.2021             |

## Порядок проведения проверок Госинспекции труда

Проверки ГИТ (Госинспекции труда) могут быть плановыми (раз в три года) и внеплановыми (СТ.9ФЗ №294 от 26.11.2008 г.).

- Уведомление юр. лица органом гос. контроля (надзора), не позднее чем в течение трех рабочих дней до начала проведения проверки;
- При проведении проверки инспектор должен предъявить приказ (распоряжение, или его заверенную копию) на проверку одновременно со служебным удостоверением;
- Лица ГИТ не вправе изымать оригиналы документов, относящихся к предмету проверки;
- Проверка проводится исключительно в рамках предмета и объекта проверки, обозначенных в распоряжении (приказе) о проведении проверки.



Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 февраля 2017 г. № 197 утверждены изменения, в соответствии с которыми федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется с применением риск-ориентированного подхода.

Хозяйствующие субъекты распределяются на 5 категорий рисков, в зависимости от категории риска периодичность проведения плановых проверок будет составлять:

- для категорий высокого риска - 1 раз в 2 года;
- для категорий значительного риска - 1 раз в 3 года;
- для категорий среднего риска - не чаще чем 1 раз в 5 лет;
- для категорий умеренного риска - не чаще чем один раз в 6 лет.

В отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, деятельность которых отнесена к низкой категории риска плановые проверки проводиться не будут.

Информация по категориям рисков размещена на официальном сайте Роструда .

## ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПРОВЕРОК ГОСТРУДИНСПЕКЦИИ

### Оформление результатов проверки

По результатам проведенной проверки должностное лицо ГИТ составляет:

- акт установленной формы в двух экземплярах;
- в случае обнаружения нарушения трудового законодательства - протокол об административном правонарушении, обязательное для исполнения предписание об устранении выявленных нарушений.



### Обжалование предписания инспектора

Обжалование действия государственного инспектора труда возможно, если:

- инспектор произвел проверку в Вашей организации с явными нарушениями:

- 1) Проверке предшествовало распоряжение или приказ руководителя ГИТ;
- 2) Требование документов, не относящихся к предмету проверки;
- 3) Превышение установленных сроков проведения проверок;
- 4) Непредставления работодателю акта проверки.

- при несогласии работодателя с результатами проверки (выданным предписанием, вынесенным постановлением об административном правонарушении).

### Основанием для Проведения внеплановой проверки является:

- истечение срока исполнения работодателем выданного федеральной инспекцией труда предписания об устранении выявленного нарушения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права;

- поступление в федеральную инспекцию труда обращений и заявлений граждан о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований охраны труда повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников, а также приведших к невыплате или неполной выплате в установленный срок заработной платы, других выплат, причитающихся работникам, либо установлению заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством;

- обращений и заявлений граждан о фактах уклонения от оформления трудового договора, ненадлежащего оформления трудового договора или заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем;

- обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав;

- запроса работника о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте;

- наличие приказа руководителя (заместителя руководителя) федеральной инспекции труда о проведении внеплановой проверки, либо на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям.

- внеплановая выездная проверка может быть проведена незамедлительно.

предварительное уведомление работодателя о проведении внеплановой выездной проверки не допускается.

## ЦЕНТР СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

656037, Россия, г. Барнаул,  
ул. Чеглецова, 3а  
тел.: 8 (3852) 60-33-55, 8 800 2506693  
тел./факс: 8 (3852) 35-70-80  
e-mail: czbt@bk.ru  
www.czbt.ru



ЦЕНТР СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

## Производственный календарь на 2021 год

При совпадении выходного и праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст. 112 ТК РФ)

1 рабочий день    1 предпраздничный сокращенный    1 выходной праздник

| Январь |    |    |    |    |    |    | Февраль |    |    |    |    |    |    | Март |    |    |    |    |    |    | Апрель |    |    |    |    |    |    |   |   |
|--------|----|----|----|----|----|----|---------|----|----|----|----|----|----|------|----|----|----|----|----|----|--------|----|----|----|----|----|----|---|---|
| пн     | вт | ср | чт | пт | сб | вс | пн      | вт | ср | чт | пт | сб | вс | пн   | вт | ср | чт | пт | сб | вс | пн     | вт | ср | чт | пт | сб | вс |   |   |
|        |    |    |    | 1  | 2  | 3  |         | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7    | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7      |    |    |    |    | 1  | 2  | 3 | 4 |
| 4      | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 8       | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 8    | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 5      | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 |   |   |
| 11     | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 15      | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 15   | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 12     | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |   |   |
| 18     | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 22      | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 22   | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 19     | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |   |   |
| 25     | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |         |    |    |    |    |    |    | 29   | 30 | 31 |    |    |    |    | 26     | 27 | 28 | 29 | 30 |    |    |   |   |

| Май |    |    |    |    |    |    | Июнь |    |    |    |    |    |    | Июль |    |    |    |    |    |    | Август |    |    |    |    |    |    |   |   |
|-----|----|----|----|----|----|----|------|----|----|----|----|----|----|------|----|----|----|----|----|----|--------|----|----|----|----|----|----|---|---|
| пн  | вт | ср | чт | пт | сб | вс | пн   | вт | ср | чт | пт | сб | вс | пн   | вт | ср | чт | пт | сб | вс | пн     | вт | ср | чт | пт | сб | вс |   |   |
|     |    |    |    |    | 1  | 2  |      | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  |      |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  |        |    |    |    |    | 1  | 2  | 3 | 4 |
| 3   | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 7    | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 5    | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 2      | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |   |   |
| 10  | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 14   | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 12   | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 9      | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |   |   |
| 17  | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 21   | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 19   | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 16     | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |   |   |
| 24  | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 28   | 29 | 30 |    |    |    |    | 26   | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 23 | 24     | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |    |   |   |
| 31  |    |    |    |    |    |    |      |    |    |    |    |    |    | 30   | 31 |    |    |    |    |    | 30     | 31 |    |    |    |    |    |   |   |

| Сентябрь |    |    |    |    |    |    | Октябрь |    |    |    |    |    |    | Ноябрь |    |    |    |    |    |    | Декабрь |    |    |    |    |    |    |   |   |
|----------|----|----|----|----|----|----|---------|----|----|----|----|----|----|--------|----|----|----|----|----|----|---------|----|----|----|----|----|----|---|---|
| пн       | вт | ср | чт | пт | сб | вс | пн      | вт | ср | чт | пт | сб | вс | пн     | вт | ср | чт | пт | сб | вс | пн      | вт | ср | чт | пт | сб | вс |   |   |
|          |    |    | 1  | 2  | 3  | 4  | 5       |    |    |    | 1  | 2  | 3  | 1      | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  |         |    |    |    | 1  | 2  | 3  | 4 | 5 |
| 6        | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 4       | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 8      | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 6       | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 |   |   |
| 13       | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 11      | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 15     | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 13      | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |   |   |
| 20       | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 18      | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 22     | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 20      | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |   |   |
| 27       | 28 | 29 | 30 |    |    |    | 25      | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 29     | 30 |    |    |    |    |    | 27      | 28 | 29 | 30 | 31 |    |    |   |   |

|                        | Январь | Февраль | Март  | I квартал | Апрель | Май   | Июнь  | II квартал | 1 полугод. | Июль  | Август | Сентябрь | III квартал | Октябрь | Ноябрь | Декабрь | IV квартал | 2 полугод. | 2021 год |  |
|------------------------|--------|---------|-------|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|-------|--------|----------|-------------|---------|--------|---------|------------|------------|----------|--|
| Дней:                  |        |         |       |           |        |       |       |            |            |       |        |          |             |         |        |         |            |            |          |  |
| Календарных            | 31     | 28      | 31    | 90        | 30     | 31    | 30    | 91         | 181        | 31    | 31     | 30       | 92          | 31      | 30     | 31      | 92         | 184        | 365      |  |
| Рабочих                | 15     | 19      | 22    | 56        | 22     | 19    | 21    | 62         | 118        | 22    | 22     | 22       | 66          | 21      | 20     | 22      | 63         | 129        | 247      |  |
| Выходных и праздничных | 16     | 9       | 9     | 34        | 8      | 12    | 9     | 29         | 63         | 9     | 9      | 8        | 26          | 10      | 10     | 9       | 29         | 55         | 118      |  |
| Рабочих часов:         |        |         |       |           |        |       |       |            |            |       |        |          |             |         |        |         |            |            |          |  |
| 40-часовой недели      | 120    | 152     | 176   | 448       | 175    | 152   | 167   | 494        | 942        | 176   | 176    | 176      | 528         | 168     | 159    | 176     | 503        | 1031       | 1973     |  |
| 36-часовой недели      | 108    | 136,8   | 158,4 | 403,2     | 157,4  | 136,8 | 150,2 | 444,4      | 847,6      | 158,4 | 158,4  | 158,4    | 475,2       | 151,2   | 143    | 158,4   | 452,6      | 633,6      | 1775,4   |  |
| 24-часовой недели      | 72     | 91,2    | 105,6 | 268,8     | 104,6  | 91,2  | 99,8  | 295,6      | 564,4      | 105,6 | 105,6  | 105,6    | 316,8       | 100,8   | 95     | 105,6   | 301,4      | 618,2      | 1182,6   |  |



## ЦЕНТР СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

**Специальная оценка условий труда "под ключ"**  
с полным документальным сопровождением

**Оценка профессиональных рисков**

Производственный контроль, включая разработку программы

**Обучение и переподготовка** (более 50 программ)

Все сервисные услуги по охране труда

Бесплатные семинары и консультации

***ГАРАНТИЯ КАЧЕСТВА ПРИ ОПТИМАЛЬНЫХ ЗАТРАТАХ***

Наши преимущества:

- собственная аккредитованная испытательная лаборатория;
- большой опыт проведения работ, штат профессионалов;
  - цена "всё включено", скидки, рассрочка платежа;
  - сроки выполнения - не более 3 месяцев;
  - лицензированный учебный центр

**[www.czbt.ru](http://www.czbt.ru)**

Наша компания является уполномоченным представителем СРО  
НП "Национальное общество аудиторов трудовой сферы"

656037, Россия, г. Барнаул  
ул. Чеглецова, 3а

тел. 8 (3852) 60-33-55, 8 800 2506693  
тел./факс 8 (3852) 35-70-80  
e-mail: [czbt@bk.ru](mailto:czbt@bk.ru)