

Государственные органы, уполномоченные проверять работодателей

Государственная инспекция труда

- Проводит проверки
- Выдает предписания об устранении нарушений
- Привлекает к административной ответственности в виде предупреждения или штрафа
- Направляет протоколы в суд на дисквалификацию должностных лиц
- Направляет протоколы в суд на административное приостановление деятельности

Прокуратура

- Проводит проверки (поручает провести проверку ГИТ)
- Выдает предостережение о недопустимости нарушений
- Выдает представление об устранении нарушений
- Возбуждает дело об административном правонарушении в отношении должностных и юридических лиц
- Направляет административные материалы в суд

Результаты проверок

Предписание

Ст. 357 ТК РФ

Ст.5.27 ч.1 КоАП РФ

Предупреждение

- Исполнение в течение 1 месяца
- Штраф за неисполнение
- Административное приостановление деятельности организации на срок до 90 суток до исполнения предписания
- Повторное нарушение после предупреждения карается штрафом или дисквалификацией

Результаты проверок

Штраф

- На должностное лицо
ст.5.27 КоАП РФ 1000-5000 руб.
- На юридическое лицо
30000-50000 руб.

Последствия

- Повторное аналогичное в течение года правонарушение влечет штраф 10000-20000 руб. или дисквалификацию от 1 года до 3 лет
- Штраф за повторные аналогичные нарушения 50000-70000 руб.

Порядок прописания режимов работы

ПВТР

- Основной режим
- Особые режимы (Ненормированный рабочий день, Сменная работа, Суммированный учет, Разделение рабочего дня на части)
- Выходные и нерабочие праздничные дни
- Перерывы, включаемые в рабочее время
- Перерывы, не включаемые в рабочее время

Трудовой договор

- Полная, сокращенная или неполная занятость
- Гибкий режим
- Особый режим
- Характер работы (вахтовый метод, разъездной, подвижной)
- Условия труда (допустимые, вредные, опасные)
- Гарантии и компенсации за условия труда (отпуск, сокращенная неделя, доплата)

Элементы режима работы (ПВТР) ст. 100 и 189 ТК РФ

- Продолжительность рабочей недели (40-часовая, сокращенная, неполная)
- Количество рабочих дней в неделю – 5-дневная, 6-дневная, иная
- Выходные дни (суббота, воскресенье, по скользящему графику)
- Продолжительность ежедневной работы (начало, окончание, общее время)
- Перерывы в работе (включаемые и исключаемые в рабочее время, начало, окончание, длительность, порядок предоставления)
- Количество и продолжительность смен (при сменной работе)
- Порядок введения графика сменности (при сменной работе)

Виды времени отдыха

Ст. 107 ТК РФ

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

Выходные дни

5-дневная и 6-дневная неделя

- Воскресенье, второй день определяется ПВТР, оба дня подряд, суммарно не менее 42 часов
- воскресенье

Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику

- Дни определяются графиками выхода на работу (при суммированном учете, при сменных работах)
- Отображаются в таблице учета рабочего времени как ВВ

Норма рабочего времени

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 13 августа 2009 г. N 588н "Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю"

- «.. норма рабочего времени конкретного месяца рассчитывается следующим образом:
продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т.д. часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели конкретного месяца и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном месяце, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней...
- ... Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха....

Неполное рабочее время

- Ст. 93 Трудового кодекса

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю

- 1) по просьбе беременной женщины,
- 2) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
- 3) а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Сокращенное рабочее время ст. 92 Трудового кодекса

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании **отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.**

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом части первой настоящей статьи, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами...

Ненормированный рабочий день

- Ст. 101 Трудового кодекса

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

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

О работе в режиме ненормированного рабочего дня см. письма Роструда от 7 июня 2008 г. N 1316-6-1 и от 19 апреля 2010 г. N 1073-6-1

- Не является сверхурочной работой
- Компенсируется допотпуском от 3 календарных дней
- Нет ограничений по срокам привлечения
- Не требует согласия работника
- Фиксируется в трудовом договоре
- Может устанавливаться после заключения договора с **соблюдением** условий ст. 74 ТК РФ

Гибкий режим работы

- При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется **ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН**.
- Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).
- См. Перечень категорий работников связи, для которых может устанавливаться режим гибкого рабочего времени, утвержденный приказом Минсвязи РФ от 8 сентября 2003 г. N 112
- См. Рекомендации по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утвержденные постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30 мая 1985 г. N 162/12-55
- См. Положение о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей, утвержденное постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 6 июня 1984 г. N 170/10-101

Сменная работа

- Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.
- При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.
- При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.
- Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.
- Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Суммированный учет

Условия применения:

- Не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени
- Учетный период до 1 года
- Для вредных и (или) опасных условий труда - 3 месяца с возможным продлением до 1 года
- Для водителей 1 месяц
- Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.
- Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.
- При гибком режиме ст. 102 ТК
- У совместителей при увеличении продолжительности ежедневной работы (смены) ст. 284 ТК

Графики работы, ознакомление работников

- Сменная работа - за 1 месяц
- Суммированный учет Нет сроков
- Для водителей за 1 месяц
- Вахтовый метод за 2 месяца

Изменение режима работы

- Изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора
- Уведомление в письменной форме «О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора», а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца.
- Предложение в письменной форме другой имеющейся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.
- При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.
- В случае, когда причины могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.
- Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Сверхурочная работа

Обычный режим

- работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены)

Суммированный учет

- сверх нормального числа рабочих часов за учетный период

Порядок оформления сверхурочной работы

С письменного согласия работника

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу
- ремонт и восстановление механизмов или сооружений
- При неявке сменщика

Письменное согласие + профсоюз

- В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Порядок привлечения к сверхурочной работе

Без письменного согласия

- предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Нельзя привлекать

- беременных женщин,
- работников в возрасте до восемнадцати лет,
- других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.
- Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Работа в выходной или праздничный день

Без согласия

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
- производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Письменное согласие + профсоюз

- В других случаях
- инвалиды, женщины, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, с разъяснением права отказа под роспись

Совмещение профессий ст 60.2 ТК РФ

- Совмещение профессий (должностей)
 - Расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ)
 - Замещение временно отсутствующего работника
- Письменное согласие работника
 - Соглашение о размере доплаты
 - Описание объема и срок работы
 - Возможный отказ сторон с предупреждением в письменной форме за 3 дня

Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ
"О специальной оценке условий
труда"

- Обязательная для всех рабочих мест, кроме надомников дистанционных работников
- Проводится в течение 90 дней с даты создания (изменения) рабочего места
- Обязанность ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда
- Право работника обжаловать результаты в ГИТ или в суд

Установление гарантий по спецоценке

- Сокращение рабочего времени до 36 часов (3.3, 3.4 и опасные условия)
- Дополнительный отпуск от 7 календарных дней (3.2, 3.3,3.4 и опасные) с возможной заменой на денежную компенсацию
- Доплата в размере от 4% тарифной ставки или оклада

Конкретные размеры гарантий устанавливаются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями

Переходные положения фз-426 и фз-421 от 28.12.2013

- Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, действительны до окончания срока их действия, но не более чем до 31 декабря 2018 года включительно
- порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте

Основания для проведения внеплановой спецоценки

- Ввод в эксплуатацию новых рабочих мест
- Получение предписания ГИТ
- Изменение технологического процесса, замена производственного оборудования
- Изменение состава применяемых материалов и (или) сырья
- Изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты
- Произошедший на рабочем месте несчастный случай
- Мотивированное предложение выборных органов первичных профсоюзных организаций