



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.....	11
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.....	20
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.....	26
Иностранцы работники.....	27
Штрафы за нарушение миграционного законодательства.....	28
Приём на работу бывшего госслужащего.....	30
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

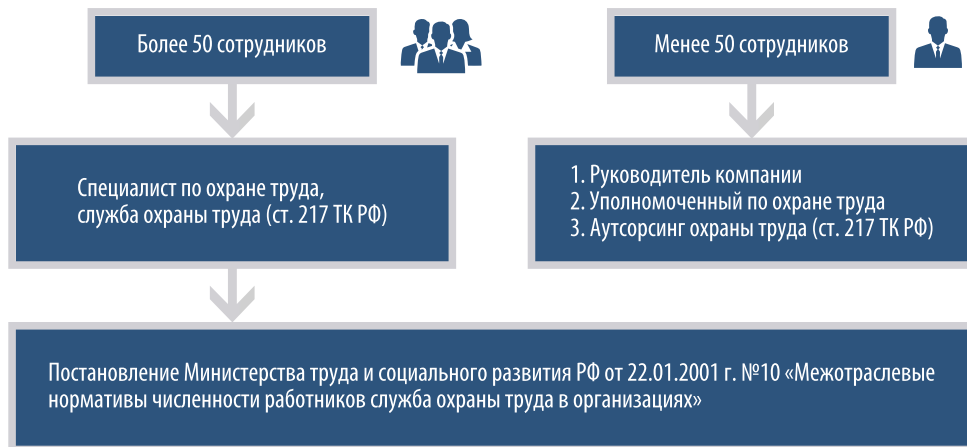
- ✓ Оценка профрисков
- ✓ Спецоценка
- ✓ Обучение (более 50 программ)
- ✓ Производственный контроль
- ✓ Аудит и аутсорсинг системы ОТ

☎ 8 800 250 66 93  
(звонок бесплатный)

✉ [czbt@bk.ru](mailto: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 щезохозяйственных систем управления	однократно	Федеральный закон от 10.01.2002 № 7-ФЗ "Об охране окружающей среды"
<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. При условии, что на него возложена ответственность за пожарную безопасность	не реже 1 раз в 3 года, а руководителей, специалистов и работников организаций, связанных с взрывопожароопасным производством, один раз в год	Приказ МЧС РФ от 12.12.2007 № 645
<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 <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. - Измерениям подлежат все факторы, идентифицированные на рабочем месте
4. Заключительный	- Подготовка и сдача заказчику организацией, проводящей СОУТ, отчета о проведении СОУТ - Утверждение отчета руководителем, ознакомление работников с картами СОУТ* - Подача работодателем декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда **

\*Отчет о проведении специальной оценки условий труда подписывается всеми членами комиссии и утверждается 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 род. ФЗ от 01.05.2016 №136-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 Повышенный размер оплаты труда, не менее 4%	Ст. 117 Дополнительный отпуск, 7 календарных дней	Ст. 92 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. Не проведение 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).

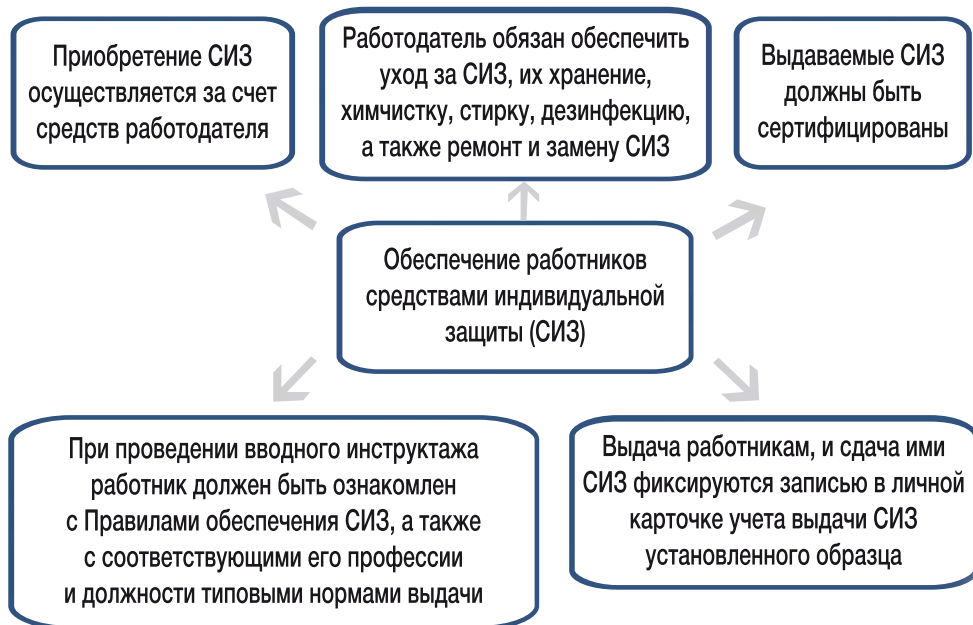
**Напоминаем, что с 11 августа 2020 года работников старше 40 лет нужно отпускать на диспансеризацию (ФЗ N 261-ФЗ от 31.07.2020). Каждый год для прохождения диспансеризации нужно предоставлять 1 рабочий день с сохранением среднего заработка.**

**ПОШАГОВЫЙ ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ**

<b>1</b>	Составить списки работников, подлежащих медосмотрам.
<b>2</b>	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).
<b>3</b>	Составить поименные списки работников, подлежащих медосмотрам.
<b>4</b>	Заключить договор с медицинским учреждением, имеющим лицензию на проведение медицинских осмотров.
<b>5</b>	Направить поименный список работников в медицинское учреждение.
<b>6</b>	Согласовать с медицинским учреждением календарный план проведения медосмотра.
<b>7</b>	Ознакомить работников с календарным планом проведения медосмотра.
<b>8</b>	Выдать работникам направления на медосмотр.
<b>9</b>	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.

Кроме того родственников пострадавшего.



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

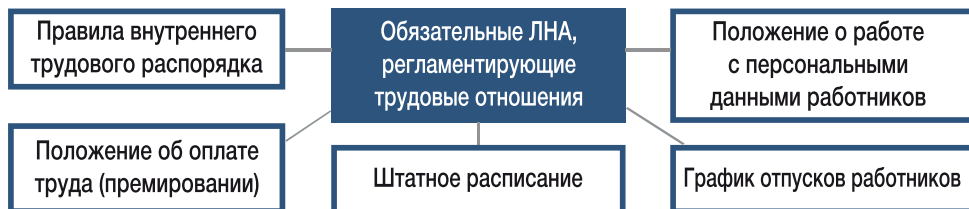
## ШТРАФЫ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА С 2015 ГОДА

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 не проведение	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.
Не обеспечение 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)**

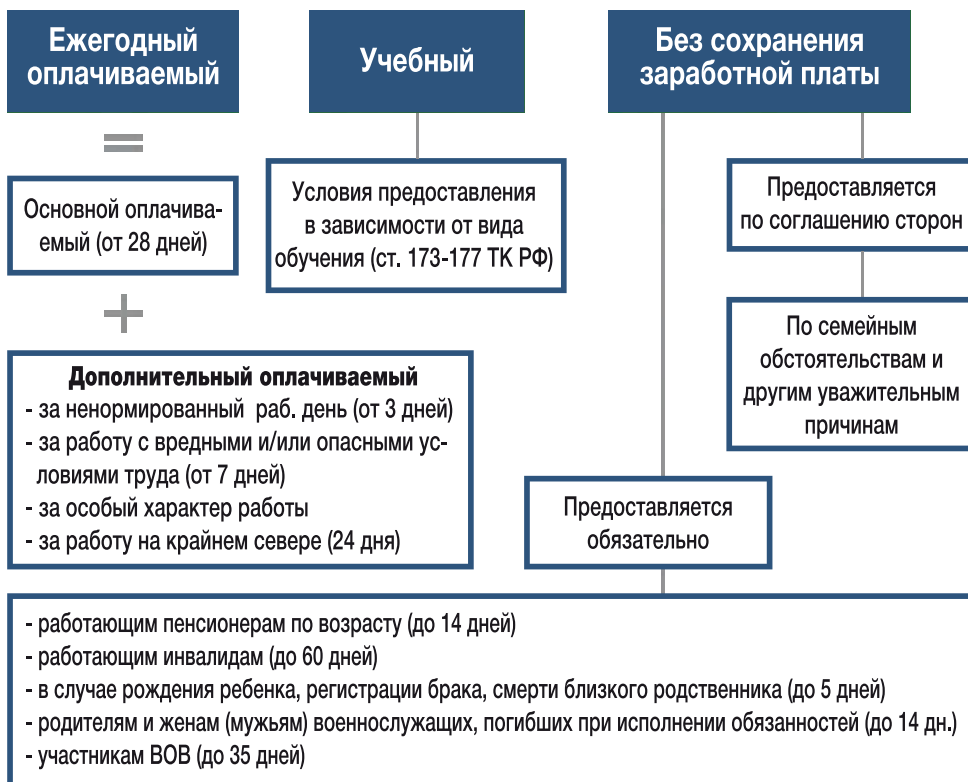
На таких работников сразу формируются электронные трудовые книжки в ПФР на основании отчетных данных, подаваемых работодателем.

## 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 согласования 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

<b>Категория работников:</b>	<b>Срок предупреждения об увольнении (до даты увольнения)</b>	<b>Основание</b>
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 т.ц.)	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

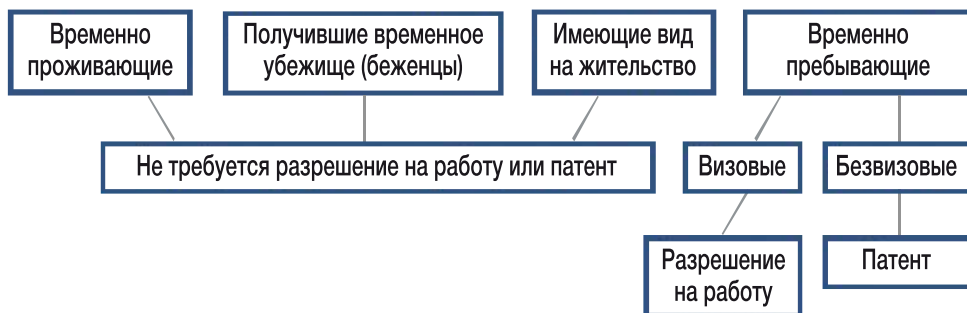
### Штрафы за нарушения законодательства о труде

Вид нарушения	Наказание	Основание
Нарушение законодательства о труде	Для должностных лиц - штраф от 1000 до 5000 руб. Для предпринимателей - штраф от 1000 до 5000 руб. Для организаций - штраф от 30 000 до 50 000 руб.	ч1 ст. 5.27 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 КоАП РФ
Нарушение порядка проведения обязательных предварительных, периодических, предрейсовых или послерейсовых медосмотров	Для граждан - штраф от 1000 до 1500 руб. Для должностных лиц - штраф от 2000 до 3000 руб. Для организаций (предпринимателей) - штраф от 30 000 до 50 000 руб.	ст. 11.32 КоАП РФ
Привлечение к работе иностранного гражданина без разрешения на работу (если такое разрешение необходимо)	Для граждан - штраф от 2000 до 5000 руб. Для должностных лиц - штраф от 25 000 до 50 000 руб. Для организаций и предпринимателей - штраф от 250 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток. Штраф предусмотрен за каждого сотрудника, принятого с нарушениями.	ч2 ст. 18.15 КоАП РФ
Допущение к работе, не уполномоченным на это лицом	Для граждан (не должностных лиц) - штраф от 3000 до 5000 руб. Для должностных лиц - штраф от 10 000 до 20 000 руб.	ч3 ст. 5.27 КоАП РФ
Уклонение от оформления трудового договора, подмена его гражданско-правовым	Для должностных лиц - штраф от 10 000 до 20 000 руб. Для предпринимателей - штраф от 5000 до 10 000 руб. Для организаций - штраф от 50 000 до 100 000 руб.	ч4 ст. 5.27 КоАП РФ

Вид нарушения	Наказание	Основание
Повторное нарушение законодательства о труде по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ	Для должностных лиц - штраф от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет. Для предпринимателей - штраф от 10 000 до 20 000 руб. Для организаций - штраф от 50 000 до 70 000 руб.	ч2 ст. 5.27 КоАП РФ
Повторное нарушение законодательства о труде по ч. 2 и 3 ст. 5.27 КоАП РФ	Для граждан - штраф 5000 руб. Для должностных лиц - дисквалификация на срок от одного года до трех лет. Для предпринимателей - штраф от 30 000 до 40 000 руб. Для организаций - штраф от 100 000 до 200 000 руб.	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 территориальное 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

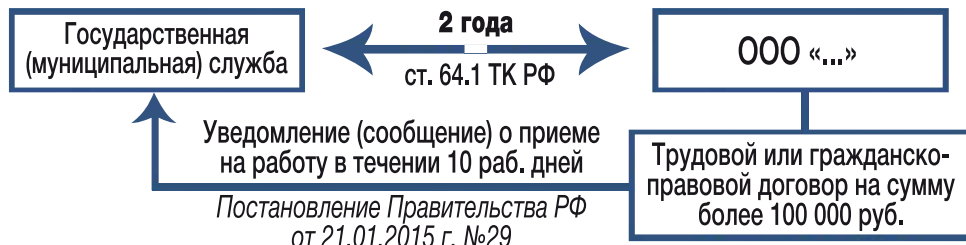
## Штрафы за нарушение миграционного законодательства

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	Для граждан - штраф от 2000 до 5000 руб. Для должностных лиц - штраф от 25 000 до 50 000 руб. Для организаций и предпринимателей - штраф от 250 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток. Штраф предусмотрен за каждого сотрудника, принятого с нарушениями
Работодатель привлек к работе иностранного гражданина (лицо без гражданства) без разрешения на привлечение иностранных сотрудников (если такое разрешение необходимо)	Для граждан - штраф от 2000 до 5000 руб. Для должностных лиц - штраф от 25 000 до 50 000 руб. Для организаций и предпринимателей - штраф от 250 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток Штраф предусмотрен за каждого сотрудника принятого с нарушениями
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	Для должностных лиц - штраф от 45 000 до 50 000 руб. Для предпринимателей - штраф от 350 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток. Для организаций - штраф от 450 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток. Штраф предусмотрен за каждого сотрудника, принятого с нарушениями
Работодатель привлек иностранного гражданина (лицо без гражданства) к деятельности, заниматься которой иностранцам (лицам без гражданства) запрещено	Для граждан - от 2000 до 4000 руб. Для должностных лиц - штраф от 45 000 до 50 000 руб. Для организаций и предпринимателей - штраф от 800 000 до 1 000 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток
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	Для должностных лиц - штраф от 40 000 до 50 000 руб. Для организаций - штраф от 400 000 до 500 000 руб.

## Штрафы за нарушение миграционного законодательства

<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.          Для должностных лиц - штраф от 35 000 до 50 000 руб.          Для организаций и предпринимателей - штраф от 400 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток.          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.          Для предпринимателей - штраф от 350 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток.          Для организаций - штраф от 450 000 до 800 000 руб. или приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток.          Штраф предусмотрен за каждого сотрудника, принятого с нарушениями</p>
<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.          Для организаций - штраф от 400 000 до 500 000 руб.          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.          Для организаций - штраф от 400 000 до 500 000 руб.          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
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"	Форма и порядок уведомления о приеме или увольнении иностранного работника (приказ МВД России от 10.01.2018г. №11)	10.04.2018г.
Федеральный закон от 05.02.2018 № 8-ФЗ	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.	16.02.2018
Федеральный закон от 11.10.2018 № 360-ФЗ	Трудовой кодекс РФ дополнен статьей 262.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей: Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время	22.10.2018
Федеральный закон от 26.07. 2019 № 231-ФЗ	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.	06.08.2019

Документ	Суть изменения	Дата вступления в силу
Федеральный закон от 12.11.2019 № 272-ФЗ	ТК РФ дополнен статьей 263.1. Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности: Женщины, работающие в сельской местности, имеют право: на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы; 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; 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: 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) Проведение проверки без распоряжения или приказа 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 условия 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. Полярная, 3В  
тел.: 8 (3852) 60-33-55  
тел./факс: 8 (3852) 35-70-80  
e-mail: czbt@bk.ru  
www.czbt.ru

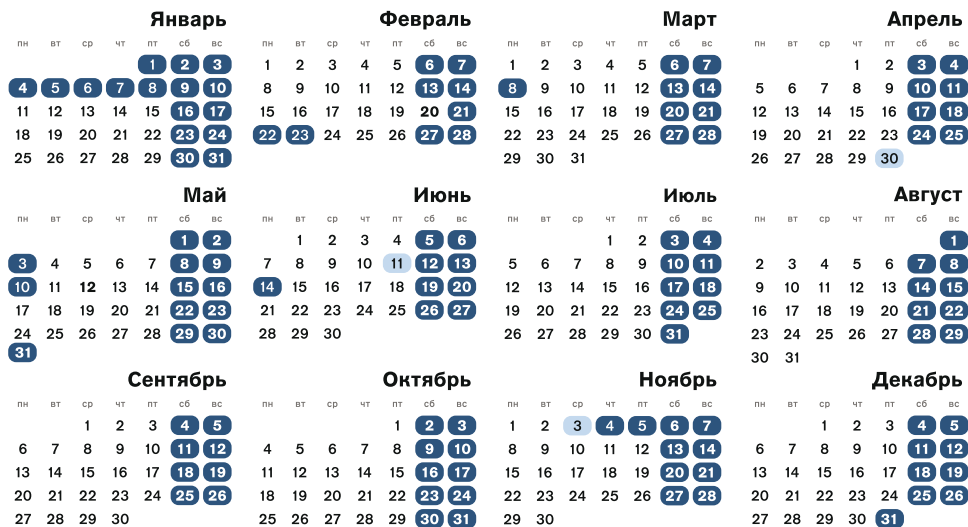


ЦЕНТР СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

## 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	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	



ОГнетушители • Пожарное оборудование

Огнезащитные составы • Противопожарные двери

Средства спасения и эвакуации при пожаре



Соединительная арматура



Все для безопасности труда



Шкафы для размещения  
пожарного оборудования



Стволы пожарные, ручные  
лафетные



Огнетушители порошковые,  
углекислотные,  
воздушно-пенные

**Наш огнетушитель  
полюбит каждый житель!**



Сигнально-осветительные  
приборы



Специализированная  
литература



Средства обработки  
материалов



Таблички и вывески



Пожарные щиты  
и инвентарь

г. Барнаул,  
ул. Пушкина, 74  
(3852) 63-52-06,  
63-34-29

г. Бийск,  
ул. Горького, 81  
(3854) 55-50-65

[www.pirant-service.ru](http://www.pirant-service.ru)  
[www.pirant-altay.ru](http://www.pirant-altay.ru)  
[pirant\\_alt@mail.ru](mailto:pirant_alt@mail.ru)

- 🔥 **Огнезащитная обработка**
- 🔥 **Установка и обслуживание охранно-пожарной сигнализации и видеонаблюдения**
- 🔥 **Монтаж систем дымоудаления и автоматического пожаротушения**

- 🔥 **ТО огнетушители**
- 🔥 **Установка противопожарных дверей**
- 🔥 **Продажа пожарного и аварийно-спасательного оборудования**



## ЦЕНТР СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

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

Все сервисные услуги по охране труда

Бесплатные семинары и консультации по СОУТ

Производственный контроль, включая разработку  
программы производственного контроля

***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;

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

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

656037, Россия, г. Барнаул  
ул. Полярная, 3В

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