О НОРМАТИВНЫХ АКТАХ

1. **Внесение изменений в акты, содержащие требования охраны труда,**

**осуществляется**

Внесение изменений в акты, содержащие требования охраны труда, осуществляется:

- При изменении законодательства Российской Федерации об охране труда.

- По результатам комплексных исследований состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

- По результатам изучения российского и международного опыта работы по улучшению условий труда.

- На основании анализа результатов специальной оценки условий труда, результатов внедрения новой техники и технологий.

- По предложениям федеральных органов исполнительной власти и (или) органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе о гармонизации актов, содержащих требования охраны труда, с нормами международного права в области охраны труда.

На основании Федерального закона N 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации»

1. Положения нормативных правовых актов, устанавливающих обязательные требования в том числе по охране труда, должны вступать в силу либо с 1 марта, либо с 1 сентября соответствующего года, но не ранее чем по истечении девяноста дней после дня официального опубликования соответствующего нормативного правового акта, если иное не установлено федеральным законом, Указом Президента Российской Федерации или международным договором Российской Федерации, предусматривающими установление обязательных требований.

2. Настоящие требования не применяются в отношении нормативных правовых актов, подлежащих принятию в целях предупреждения террористических актов и ликвидации их последствий, предупреждения угрозы обороне страны и безопасности государства, при угрозе возникновения и (или) возникновении отдельных чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на всей территории Российской Федерации либо на ее части, а также нормативных правовых актов, направленных на недопущение возникновения последствий обстоятельств, произошедших вследствие непреодолимой силы, то есть чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств, в частности эпидемий, эпизоотий, техногенных аварий и катастроф.

2\_1. Положения нормативных правовых актов, в том числе по охране труда, которыми вносятся изменения в ранее принятые нормативные правовые акты, могут вступать в силу в иные,, сроки, если в заключении об оценке регулирующего воздействия установлено, что указанные изменения вносятся в целях снижения затрат физических и юридических лиц в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности на исполнение ранее установленных обязательных требований и не предусматривают установление новых условий, ограничений, запретов, обязанностей.

3. При установлении и оценке применения обязательных требований в соответствии со статьями 11 и 12 Федерального закона такие требования подлежат оценке на соответствие принципам, установленным настоящим Федеральным законом, а также на предмет достижения целей установления обязательных требований.

4. Нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации, федерального органа исполнительной власти или уполномоченной организации, содержащим обязательные требования, в том числе по охране труда, должен предусматриваться срок его действия, который не может превышать **шесть лет** со дня его вступления в силу, за исключением случаев, установленных федеральным законом или принятым в соответствии с ним нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

5. По результатам оценки применения обязательных требований в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, может быть принято решение о продлении установленного нормативным правовым актом, содержащим обязательные требования, срока его действия **не более чем на шесть лет.**

6. Настоящие требования не применяются в отношении нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти, направленных на реализацию проектов государственно-частного партнерства, в том числе достижение целей и задач таких проектов, которые осуществляются на основе соглашений о государственно-частном партнерстве, предусмотренных Федеральным законом от 13 июля 2015 года N 224-ФЗ "О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации", публичным партнером по которым выступает Российская Федерация.

7. В случае действия противоречащих друг другу обязательных требований в том числе в области охраны труда, в отношении одного и того же объекта и предмета регулирования, установленных нормативными правовыми актами разной юридической силы, подлежат применению обязательные требования, установленные нормативным правовым актом большей юридической силы.

В случае действия противоречащих друг другу обязательных требований в отношении одного и того же объекта и предмета регулирования, установленных нормативными правовыми актами равной юридической силы, лицо считается добросовестно соблюдающим обязательные требования и не подлежит привлечению к ответственности, если оно обеспечило соблюдение одного из таких обязательных требований.

8. При отмене (признании утратившим силу) нормативного правового акта, которым установлено полномочие по принятию нормативного правового акта, содержащего обязательные требования, нормативные правовые акты, ранее изданные на основании отмененного (признанного утратившим силу) нормативного правового акта, не подлежат применению на территории Российской Федерации со дня отмены (признания утратившим силу) нормативного правового акта, которым было установлено полномочие по принятию такого акта, при условии, что полномочие по принятию соответствующего нормативного правового акта не было установлено иным нормативным правовым актом.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

**Трудовой договор между работником и работодателем**

Трудовые отношения возникают между работодателем и работником на

основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ, который является основой их правоотношений.

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в

соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового

распорядка, действующие у данного работодателя.

Понятие «трудовой договор (контракт)», которые использовались в КЗоТ РФ и иных нормативных правовых актах, заменено законодателем на термин «трудовой

договор». Таким образом, законодатель положил конец многочисленным спорам о различиях определений контракта и трудового договора. Следовательно, трудовой контракт является трудовым договором.

Отличие трудового договора от гражданско-правового

Не каждое соглашение о труде является трудовым договором. Дело в том,

что трудовой договор существенно отличается от гражданско-правового договора, поскольку на последний не распространяются нормы законодательства о труде – положения Трудового кодекса РФ. Взаимоотношения сторон гражданско-правового

договора базируются на нормах гражданского права и регламентируются Гражданским кодексом РФ.

На практике различают следующие основные виды гражданско-правовых

договоров, которые чаще называют «трудовыми соглашениями»: договор подряда, договор поручения, авторский договор, договор па выполнение научноисследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, договор возмездного оказания услуг.

**Основные признаки трудового договора**

Обязанность работника лично выполнять определенную трудовую функцию работу по определенной должности, специальности или квалификации.

1. Обязанность работника соблюдать правила внутреннего распорядка

организации, а в случае его нарушения нести дисциплинарную ответственность.

Этих двух признаков не наблюдается в гражданско-правовых договорах, ибо по ним возникают отношения сторон по поводу получения конкретного результата труда за определенное вознаграждение. При этом подрядчик, поверенный, автор или исполнитель не подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка заказчика, доверителя или организации и организуют свой труд самостоятельно, обеспечивают его

безопасность, отвечают за случайную гибель работника или повреждение предмета договора при выполнении своей работы.

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 (шестнадцати) лет.

В случае получения основного общего образования либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная форма обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 (пятнадцати) лет для

выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 (четырнадцати) лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных

организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшимивозраста 14 (четырнадцати) лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровья и нравственному

развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Содержание трудового договора регламентировано статьей 57 Трудового кодекса РФ

**Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора**

Какое бы то ни было косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествам и работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а также работникам, приглашенным в

письменной форме па работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

**Срок трудового договора**

Трудовые договоры могут заключаться:

1. На неопределенный срок.

2. На определенный срок не более 5 (пяти) лет – срочный трудовой договор.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии

достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

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

**Форма трудового договора**

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2 (двух) экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником

экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор считается оформленным надлежащим образом в день его подписания сторонами при условии, что этот документ содержит все обязательные условия и другие необходимые сведения, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ.

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

дня фактического допущения работника к работе.

Не оформленный надлежащим образом трудовой договор считается заключенным, когда работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

**Оформление приема на работу**

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя,

изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

ГАРАНТИИ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ ТРУДА

Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих

требованиям охраны труда, предусматривается ст. 220 Трудового кодекса РФ которые гласят:

1. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в

условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

2. Условия труда, предусмотренные трудовым договором

(контрактом), должны соответствовать требованиям охраны труда.

3. На время приостановления работ в связи с приостановлением

деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения

опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, работодатель обязан

предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателей в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и

коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе

требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения

опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (контрактом), не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности.

7. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при

исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда

осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. В целях предупреждения и устранения нарушений государственных

нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

ПРИМЕНЕНИЕ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ,   
СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Локальные нормативные акты работодателя, содержащие нормы

трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, другим федеральным законам, указам Президента Российской Федерации,

постановлениям Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным правовым актам субъектов Российской Федерации.

Работодатель имеет право принимать локальные нормативные акты,

например инструкции по охране труда и другие, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено

принятие работодателем локальных нормативных актов по согласованию с

представительным органом работников.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение

работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст.372 Трудового кодекса РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные

правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения. Локальные нормативные акты работодателя разрабатываются на основе всех действующих нормативных документов, а для сферы охраны руда – на основе государственных нормативных требований охраны труда.

Требования охраны труда, содержащиеся в локальных нормативных

актах работодателя, обязательны для выполнения всеми работниками

данного работодателя и другими лицами, находящимися на рабочих местах, на промплощадке или на территории, находящихся под контролем работодателя.