

**ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

Управление по труду и социальным вопросам

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
«Прием, перевод, увольнение, охрана труда работников»**

*для специалистов организаций,
осуществляющих строительство олимпийских объектов*

*Краснодар
2009 г.*

I. Прием, перевод и увольнение работников

1. Заключение трудового договора (статьи 56, 63, 67 Трудового кодекса РФ)

◆ Трудовой договор – 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 определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

◆ Заключение трудового договора как правило допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

◆ 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.

2. Содержание трудового договора (статья 57 ТК РФ)

- ◆ В содержании трудового договора указываются:
 - фамилия, имя, отчество работника;
 - наименование работодателя (Ф.И.О. работодателя - физического лица);
 - сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
 - идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
 - сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
 - место и дата заключения трудового договора.

В трудовой договор в обязательном порядке включаются условия, перечень которых приведен в части 2 статьи 57 Трудового кодекса РФ. Кроме того, стороны при соблюдении нормы части 3 статьи 57 Трудового кодекса РФ могут включать в трудовой договор дополнительные условия.

3. Гарантии и ограничения, действующие при заключении трудового договора, в том числе при выполнении отдельных работ (статьи 64, 253, 265, 298, 331 Трудового кодекса РФ)

! Запрещается:

▶ ограничение (прямое или косвенное) прав или установление преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников (кроме случаев, предусмотренных федеральным законом);

▶ необоснованный отказ в заключении трудового договора:

- работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода (в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы);
- гражданам при отсутствии у них прописки (регистрации) по месту жительства, пребывания;
- женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ может быть обжалован в судебном порядке.

▶ применение труда*:

• женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы нагрузок;

• лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, переноска и передвижение ими тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

▶ выполнение работ вахтовым методом:

- работникам в возрасте до 18 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет;
- лицам, имеющим медицинские противопоказания к выполнению данных работ.

* Перечень работ, на которых запрещается применение труда некоторых категорий работников, а также предельные нормы тяжестей утверждены постановлениями Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 162 и N 163 (в ред. от 20.06.2001 N 473), Совета Министров-Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. N 105.

4. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора (статья 65 Трудового кодекса РФ)

При заключении трудового договора предъявляются:

- паспорт (или иной документ, удостоверяющий личность);
- трудовая книжка (кроме случаев заключения договора впервые или поступления на работу на условиях совместительства);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (кроме случая заключения договора впервые);
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);
- в отдельных случаях, оговоренных федеральным законодательством, с учетом спецификации работы, может предусматриваться необходимость предъявления дополнительных документов.

5. Оформление приема на работу (статья 68 Трудового кодекса РФ)

- Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Его содержание должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
- Приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы (по требованию работника ему обязаны выдать заверенную копию приказа).
- При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

6. Испытание при приеме на работу (статьи 70, 71 Трудового кодекса РФ)

- При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч. 2 ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.
- Срок испытания не может превышать трех месяцев. Для руководителя и главного бухгалтера организации, их заместителей, руководителей обособленных

структурных подразделений - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (в этот срок не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, фактического отсутствия работника на работе). В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

- При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания без выплаты выходного пособия и без учета мнения соответствующего профсоюзного органа расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работника (с указанием причин) в письменной форме не позднее чем за три дня (работник имеет право обжаловать это решение в судебном порядке).

- Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

- Работник имеет право в период испытания расторгнуть договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

! Испытание при приеме на работу не устанавливается (ч. 4 ст. 70 Трудового кодекса РФ) для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

7. Перевод на другую работу (статьи 72, 72.1, 72.2 Трудового кодекса РФ)

- ◆ Переводом признается:

- постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное

подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя;

- перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

- ◆ По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

- ◆ Перевод на другую работу допускается с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 Трудового кодекса РФ.

- ◆ Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

- ◆ Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

! Допускается перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения (устранения последствий):

- катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера);

- уничтожения или порчи имущества;

- а также для замещения временно отсутствующего работника.

} вызванных указанными выше чрезвычайными обстоятельствами

- ◆ При переводах в указанных случаях оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

- ◆ О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

8. Расторжение трудового договора (статья 77 Трудового кодекса РФ)

Общими основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ*);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ**);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

* при достижении договоренности между работником и работодателем, оформленной в виде соглашения, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами;

** увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 (сокращение численности или штата работников организации) или 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) части первой статьи 81 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся 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.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

б) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

9. Выплата выходных пособий при увольнении (статья 178 Трудового кодекса РФ)

♦ Выходное пособие **в размере среднего месячного заработка** выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
- сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

♦ Также за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

♦ В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в 2-недельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

♦ Выходное пособие **в размере 2-недельного среднего заработка** выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

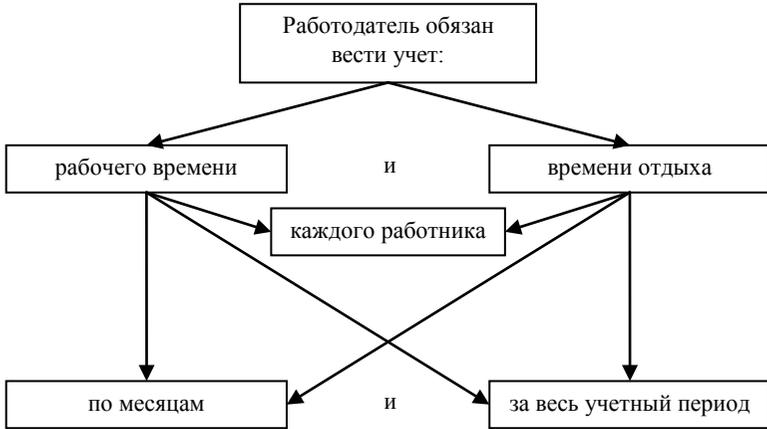
Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные их размеры.

10. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом (статьи 297 – 302 Трудового кодекса РФ)

- ◆ Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя.
- ◆ Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках либо в приспособленных для этих целей и **оплачиваемых за счет работодателя** общежитиях, иных жилых помещениях.
- ◆ Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междуменного отдыха.

По общему правилу продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена работодателем до 3 месяцев.

- ◆ При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени.



♦ График работы на вахте доводится до сведения работников не позднее чем за 2 месяца до введения его в действие. В графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

♦ За каждый день нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка, часть оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка).

♦ Каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих дней с последующим предоставлением дополнительных дней междувахтового отдыха.

♦ Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

II. Охрана труда

♦ **Охрана труда** - это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (статья 209 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда

Работодатель обязан обеспечить (статья 212 ТК РФ):

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве (постановление Минтруда России и Минобробразования России от 13.01.2003 № 1/29), проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда (ГОСТ 12.0.004-90);
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.08.2004 № 83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры(обследования) и порядка проведения этих осмотров (обследований)»);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (постановления Минтруда РФ от 18.12.1998 № 51, от 04.07.2003 №45);

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ);

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2. Служба охраны труда в организации

- ◆ У каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или **вводится должность специалиста по охране труда**, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

- ◆ При численности работников до 50 человек и отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляет работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающий услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

- ◆ Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации, утвержденной Постановлением Минтруда России от 8.02.2000 № 14 (статья 217 ТК РФ).

3. Обязанности и права работника в области охраны труда

Работник обязан (статья 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния

своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право (статья 219 ТК РФ) на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4. Безопасность труда в строительстве (СНиП 12-03-2001)

♦ Организация и выполнение работ в строительном производстве, промышленности строительных материалов и строительной индустрии должны осуществляться при соблюдении законодательства Российской Федерации об охране труда (далее - законодательства), а также иных нормативных правовых актов, установленных Перечнем видов нормативных правовых актов, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 мая 2000 г. N 399 "О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда":

- строительные нормы и правила, своды правил по проектированию и строительству;

- межотраслевые и отраслевые правила и типовые инструкции по охране труда, утвержденные в установленном порядке федеральными органами исполнительной власти;

- государственные стандарты системы стандартов безопасности труда, утвержденные Госстандартом России или Госстроем России;

- правила безопасности, правила устройства и безопасной эксплуатации, инструкции по безопасности;

- государственные санитарно - эпидемиологические правила и нормативы, гигиенические нормативы, санитарные правила и нормы, утвержденные Минздравом России.

- ◆ В случаях применения методов работ, материалов, конструкций, машин, инструмента, инвентаря, технологической оснастки, оборудования и транспортных средств, по которым требования безопасного производства работ не предусмотрены нормами и правилами, следует применять соответствующие нормативные правовые акты по охране труда субъектов Российской Федерации, а также производственно - отраслевые нормативные документы организаций (стандарты предприятий по безопасности труда, инструкции по охране труда работников организаций).

- ◆ Обеспечение технически исправного состояния строительных машин, инструмента, технологической оснастки, средств коллективной защиты работающих осуществляется организациями, на балансе которых они находятся.

- ◆ Организации, осуществляющие производство работ с применением машин, должны обеспечить выполнение требований безопасности этих работ.

- ◆ Перед началом выполнения строительно-монтажных работ на территории организации генеральный подрядчик (субподрядчик) и администрация организации, эксплуатирующая (строящая) этот объект, обязаны оформить акт - допуск по форме приложения В к СНиП 12-03-2001.

- ◆ Генеральный подрядчик или арендодатель обязаны при выполнении работ на производственных территориях с участием субподрядчиков или арендаторов:

- разработать совместно с ними график выполнения совмещенных работ, обеспечивающих безопасные условия труда, обязательный для всех организаций и лиц на данной территории;

- осуществлять их допуск на производственную территорию с учетом выполнения требований п. 4.6 СНиП 12-03-2001;

- обеспечивать выполнение общих для всех организаций мероприятий охраны труда и координацию действий субподрядчиков и арендаторов в части выполнения мероприятий по безопасности труда согласно акту - допуску и графику выполнения совмещенных работ.

- ◆ Перед началом работ в условиях производственного риска необходимо выделить опасные для людей зоны, в которых постоянно действуют или могут действовать опасные факторы, связанные или не связанные с характером выполняемых работ.

! К зонам постоянно действующих опасных производственных факторов относятся:

- места вблизи от неизолированных токоведущих частей электроустановок;
- места вблизи от неогражденных перепадов по высоте 1,3 м и более;
- места, где возможно превышение предельно допустимых концентраций вредных веществ в воздухе рабочей зоны.

! К зонам потенциально опасных производственных факторов следует отнести:

- участки территории вблизи строящегося здания (сооружения);
- этажи (ярусы) зданий и сооружений в одной захватке, над которыми происходит монтаж (демонтаж) конструкций или оборудования;
- зоны перемещения машин, оборудования или их частей, рабочих органов;
- места, над которыми происходит перемещение грузов кранами.

Размеры указанных опасных зон устанавливаются согласно приложению Г к СНиП 12-03-2001.

! Места временного или постоянного нахождения работников должны располагаться за пределами опасных зон.

! На границах зон постоянно действующих опасных производственных факторов должны быть установлены защитные ограждения, а зон потенциально опасных производственных факторов - сигнальные ограждения и знаки безопасности.

◆ На выполнение работ в зонах действия опасных производственных факторов, возникновение которых не связано с характером выполняемых работ, должен быть выдан наряд - допуск по форме приложения Д к СНиП 12-03-2001.

◆ Перечень мест производства и видов работ, где допускается выполнять работы только по наряду - допуску, должен быть составлен в организации с учетом ее профиля на основе перечня (приложение Е) СНиП 12-03-2001 и утвержден руководителем организации.

◆ Наряд - допуск выдается непосредственному руководителю работ (прорабу, мастеру, менеджеру и т.п.) лицом, уполномоченным приказом руководителя организации. Перед началом работ руководитель работы обязан ознакомить работников с мероприятиями по безопасности производства работ и оформить инструктаж с записью в наряде - допуске.

◆ Наряд - допуск выдается на срок, необходимый для выполнения заданного объема работ. В случае возникновения в процессе производства работ опасных или вредных производственных факторов, не предусмотренных нарядом - допуском, работы следует прекратить, наряд - допуск аннулировать и возобновить работы только после выдачи нового наряда - допуска.

Лицо, выдавшее наряд - допуск, обязано осуществлять контроль за выполнением предусмотренных в нем мероприятий по обеспечению безопасности производства работ.

◆ К работникам, выполняющим работы в условиях действия опасных производственных факторов, связанных с характером работы, в соответствии с законодательством предъявляются дополнительные требования безопасности. Перечень таких профессий и видов работ должен быть утвержден в организации с учетом требований законодательства.

К выполнению работ, к которым предъявляются дополнительные требования по безопасности труда, допускаются лица, не имеющие противопоказаний по возрасту и полу, прошедшие медицинский осмотр и признанные годными к выполнению данных работ, прошедшие обучение безопасным методам и приемам работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

◆ Организация и проведение всех видов работ на высоте, верхолазных работ осуществляется в соответствии с ПОТ Р М-012-2000.

К работам на высоте относятся работы, при выполнении которых работник находится на расстоянии менее 2 м от неогражденных перепадов по высоте 1,3 м и более. При невозможности устройства ограждений работы должны выполняться с применением предохранительного пояса и страховочного каната.

Верхолазными считаются работы, выполняемые на высоте более 5 м от поверхности земли, перекрытия или рабочего настила, над которыми производятся работы непосредственно с конструкций или оборудования при их монтаже или ремонте, при этом основным средством, предохраняющим работников от падения, является предохранительный пояс.

◆ К самостоятельным верхолазным работам допускаются лица (рабочие и инженерно-технические работники) не моложе 18 лет, прошедшие медицинский осмотр и признанные годными, имеющие стаж верхолазных работ не менее одного года и тарифный разряд не ниже третьего.

Рабочие, впервые допускаемые к верхолазным работам, в течение одного года должны работать под непосредственным надзором опытных рабочих, назначенных приказом руководителя организации.

◆ При организации труда женщин следует соблюдать установленные для них нормы предельно допустимых нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденные Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. N 105, а также ограничения по применению их труда согласно Перечню тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденному Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. N 162.

◆ Организации, разрабатывающие и утверждающие проекты организации строительства (ПОС), проекты производства работ (ППР), должны предусматривать в них решения по безопасности труда, по составу и содержанию соответствующие требованиям, изложенным в приложении Ж к СНиП 12-03-2001.

Осуществление работ без ПОС и ППР, содержащих указанные решения, не допускается.

5. Расследование несчастных случаев на производстве (извлечения из постановления Министерства труда и социального развития РФ от 24 октября 2002 года № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»)

◆ Расследованию в порядке, установленном статьями 228 и 229 ТК РФ (далее - установленный порядок расследования), подлежат события, в результате которых работниками или другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, были получены увечья или иные телесные повреждения (травмы), в том числе причиненные другими лицами, повлекшие за собой необходимость его перевода на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности либо его смерть (далее - несчастный случай).

◆ Расследуются в установленном порядке, квалифицируются, оформляются и учитываются в соответствии с требованиями статьи 230 ТК РФ как связанные с производством несчастные случаи, происшедшие с работниками или другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или работ по заданию работодателя (его представителя), а также осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах (далее – несчастные случаи на производстве).

◆ О каждом страховом случае работодатель (его представитель) в течение суток обязан сообщить в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации страхователя).

◆ Расследование несчастных случаев проводится комиссиями по расследованию несчастных случаев (далее - комиссия), образуемыми и формируемыми в соответствии с положениями статьи 229 ТК РФ, в зависимости от обстоятельств происшествия, количества пострадавших и характера полученных ими повреждений здоровья. Во всех случаях состав комиссии должен состоять из нечетного числа членов.

◆ Расследование несчастных случаев (в том числе групповых), происшедших в организации или у работодателя - физического лица, в результате которых пострадавшие получили повреждения, отнесенные в соответствии с установленными квалифицирующими признаками к категории легких, проводится комиссиями, образуемыми работодателем (его полномочным представителем) в соответствии с положениями частей 1 и 2 статьи 229 Кодекса, с учетом требований, установленных настоящим Положением. Лица, осуществляющие (осуществлявшие) непосредственный контроль за работой пострадавшего, в состав комиссии не включаются.

◆ Расследование несчастных случаев, происшедших в организации или у работодателя - физического лица, проводится в соответствии с общим порядком и в

сроки, установленные статьей 229 ТК РФ. В зависимости от обстоятельств происшествия и характера повреждений здоровья пострадавших:

- расследование несчастных случаев (в том числе групповых), в результате которых пострадавшие получили повреждения, отнесенные в соответствии с установленными квалифицирующими признаками к категории легких, проводится в течение трех дней;

- расследование иных несчастных случаев проводится в течение 15 дней. Сроки расследования несчастных случаев исчисляются в календарных днях, начиная со дня издания работодателем приказа об образовании комиссии по расследованию несчастного случая.

- ◆ Несчастные случаи, о которых не было своевременно сообщено работодателю (его представителю) или в результате которых нетрудоспособность наступила не сразу, расследуются в установленном порядке по заявлению пострадавшего или его доверенных лиц в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления. В случае невозможности завершения расследования в указанный срок в связи с объективными обстоятельствами председатель комиссии обязан своевременно информировать пострадавшего или его доверенных лиц о причинах задержки сроков расследования.

- ◆ Работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им и заверенного печатью акта формы Н-1 пострадавшему, а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - доверенным лицам пострадавшего (по их требованию).

- ◆ При отсутствии у работодателя - физического лица печати его утверждающая подпись в акте по форме Н-1 заверяется в установленном порядке. Вторые экземпляры утвержденного и заверенного печатью акта формы Н-1 и составленного в установленных случаях акта о расследовании несчастного случая с копиями материалов расследования хранятся в течение 45 лет работодателем (юридическим или физическим лицом), осуществляющим по решению комиссии или государственного инспектора труда, проводивших расследование, учет несчастного случая.

- ◆ При страховых случаях третий экземпляр утвержденного и заверенного печатью акта формы Н-1 работодатель (его представитель) направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации в качестве страхователя).

Приложение

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

(Примерная форма)

" _____ " _____ 20 ____ года

_____ (место заключения)

1. Стороны договора

_____ (наименование организации)

в лице _____,

_____ (должность, Ф. И. О. представителя)

действующего на основании _____,
основание наделения соответствующими полномочиями
именуемое в дальнейшем «Работодатель»,
и гражданин _____,
(Ф. И. О.)

именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настоящий договор о нижеследующем.

2. Предмет договора

2.1. Работник _____

_____ (Ф. И. О.)

принимается на работу _____

_____ место работы (при необходимости указать структурное подразделение)

по должности, специальности, профессии _____

_____ (полное наименование должности, специальности, профессии)
квалификации _____

_____ (в соответствии со штатным расписанием организации)

конкретная трудовая функция _____

2.2. Договор является:

_____ договором по основной работе

(нужное подчеркнуть) договором по сов-
местительству

3. Срок договора

3.1. Настоящий договор заключен на:

- неопределенный срок
- определенный срок

_____ (указать срок его действия и обстоятельство (причину),
послужившее основанием для заключения срочного
трудового договора)

3.2. Работник обязуется приступить к исполнению обязанностей:

_____ (указать дату начала работы)

3.3. Работнику устанавливается испытательный срок _____
(продолжительность)

4. Права и обязанности Работника

4.1. Работник имеет право на:

- 4.1.1. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 4.1.2. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, коллективным договором;
- 4.1.3. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 4.1.4. Защиту персональных данных;
- 4.1.5. Продолжительность рабочего времени в соответствии с действующим законодательством;
- 4.1.6. Время отдыха;
- 4.1.7. Оплату и нормирование труда;
- 4.1.8. Получение заработной платы и иных выплат в установленные сроки (в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней - на приостановку работы /кроме случаев, предусмотренных ст.142 ТК РФ/ на весь период до выплаты задержанной суммы с извещением Работодателя в письменной форме);
- 4.1.9. Гарантии и компенсации;
- 4.1.10. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- 4.1.11. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 4.1.12. Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 4.1.13. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- 4.1.14. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 4.1.15. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 4.1.16. Возмещение вреда, причиненного ему при исполнении трудовых обязанностей, а также компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

4.1.17. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.1.18. _____
(другое в соответствии с действующим законодательством, указать)

4.2. Работник обязан:

- 4.2.1. Лично выполнять определенную настоящим договором трудовую функцию и установленные нормы труда;
- 4.2.2. Соблюдать трудовую дисциплину;
- 4.2.3. Соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка;
- 4.2.4. Не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную);
- 4.2.5. Отработать после обучения не менее _____
(срок устанавливается договором, если обучение производилось за счет средств Работодателя)
- 4.2.6. Проходить медицинские осмотры;
- 4.2.7. Соблюдать требования охраны труда;
- 4.2.8. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- 4.2.9. Возместить ущерб, причиненный Работодателю;
- 4.2.10. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.
- 4.2.11. _____

(иные обязанности в соответствии с действующим законодательством)

5. Права и обязанности Работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

- 5.1.1. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 5.1.2. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;
- 5.1.3. Требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- 5.1.4. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в

порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

5.1.5. Принимать локальные нормативные акты.

5.1.6. _____

(иные права, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями)

5.2. Работодатель обязан:

5.2.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудового договора;

5.2.2. Предоставить Работнику работу, обусловленную трудовым договором;

5.2.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

5.2.4. Обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

5.2.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

5.2.6. Осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами;

5.2.7. Возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.8. _____

(иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями)

6. Гарантии и компенсации

6.1. На Работника полностью распространяются льготы и гарантии, установленные законодательством, локальными нормативными актами;

6.2. Ущерб, причиненный Работнику увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им своих трудовых обязанностей, подлежит возмещению в соответствии с трудовым законодательством РФ.

7. Режим труда и отдыха

7.1. Работник обязан исполнять трудовые обязанности в течение времени, установ-

ленного в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, а также в иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени;

7.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю;

7.3. Работнику устанавливается (подчеркнуть):

- пятидневная рабочая неделя
- шестидневная рабочая неделя

7.4. Работнику предоставляется в соответствии с действующим законодательством время для отдыха, а именно:

- перерывы в течение рабочего дня (смены) - _____ час. _____ мин. (указать);

- еженедельный отдых – продолжительностью (подчеркнуть) два; один выходной день;

- ежегодный отпуск продолжительностью:

_____, в том числе _____ основной отпуск
 календарных дней календарных дней

и дополнительный отпуск _____ за _____

календарных дней календарных дней указать основание

_____ за _____

календарных дней календарных дней указать основание

8. Условия оплаты труда

8.1. Работнику устанавливается следующий размер заработной платы:

- тарифная ставка (должностной оклад), рублей _____

- доплата (надбавка), компенсация за (указать конкретно):

_____ - _____ руб.
 _____ - _____ руб.
 _____ - _____ руб.

8.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях);

8.3. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы:

не реже чем каждые полмесяца в сроки: _____ (указать числа месяца);

- в месте выполнения им работы;

- посредством перечисления на указанный Работником счет в банке

_____ (отметить нужное)

9. Виды и условия социального страхования

9.1. Работодатель осуществляет (в соответствии с действующим законодательством) социальное страхование Работника:

виды и условия социального страхования,

непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника

9.2. Работодатель осуществляет также дополнительное страхование Работника:

виды и условия

10. Ответственность сторон

10.1. Сторона трудового договора, причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с действующим законодательством;

10.2. Работодатель несет дополнительную ответственность за ущерб, причиненный

Работнику:

(указать виды и размеры ответственности)

11. Заключительные положения

11.1. Условия настоящего договора могут быть изменены по взаимному соглашению сторон. Любые изменения условий настоящего договора оформляются в виде подписанного сторонами дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью настоящего договора;

11.2. При возникновении разногласий в связи с реализацией условий настоящего договора стороны прилагают усилия к их урегулированию при непосредственных переговорах. Трудовые споры разрешаются в порядке, установленном законом.

11.3. Настоящий договор, объемом _____ листов составлен в 2-х экземплярах – по одному для каждой из сторон;

11.4. Настоящий договор вступает в силу _____
указать срок

12. Реквизиты и подписи сторон

Работодатель

Работник

наименование

Ф.И.О.

ИНН

документ, удостоверяющий личность

сведения о представителе работодателя

(Ф.И.О., должность)

основание, в силу которого он наделен
соответствующими полномочиями

подпись, расшифровка подписи
М.П.

подпись, расшифровка подписи

«__» _____ 20__ г.

«__» _____ 20__ г.

Экземпляр трудового договора получил _____

подпись, расшифровка подписи работника

Прим.: отметка обязательна на экземпляре, хранящемся у работодателя

Трудовой договор расторгнут _____ в связи с _____

дата указать основание

в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ со ссылкой на пункт статьи, часть статьи, статью

СОДЕРЖАНИЕ

I. Прием, перевод и увольнение работников	2
1. Заключение трудового договора	2
2. Содержание трудового договора	2
3. Гарантии и ограничения, действующие при заключении трудового договора, в том числе при выполнении отдельных работ	3
4. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора	4
5. Оформление приема на работу	4
6. Испытание при приеме на работу	4
7. Перевод на другую работу	5
8. Расторжение трудового договора	7
9. Выплата выходных пособий при увольнении	8
10. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом	9
II. Охрана труда	11
1. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда	11
2. Служба охраны труда в организации	12
3. Обязанности и права работника в области охраны труда	12
4. Безопасность труда в строительстве	13
5. Расследование несчастных случаев на производстве	17

Приложение	Примерная форма трудового договора	19
------------	--	----