|  |  |
| --- | --- |
| С 1 марта 2022 года вступает в силу 311 ФЗ который был принят 2 июля 2021 года о внесении ряда изменений в Трудовой кодекс РФ. Изменения конкретизируют ряд положений, регулирующих отношения в сфере охраны труда.  Новая редакция ст.185 ТК РФ **Гарантии работникам, направляемым на медосмотр и обязательное психиатрическое освидетельствование**. На время этих освидетельствований за работником сохраняется место работы и средний заработок.  Дополнения в **ст.76 ТК** работодатель может отстранить от работы без сохранения заработной платы сотрудников, не соблюдающих требования охраны труда. При условии, если со стороны предприятия выполнены все требования для обеспечения безопасности работников.  ТК РФ дополнен новой статьей 209.1 Основные принципы безопасности труда.  Ст.210 ТК РФ изложена в новой редакции «Основные направления государственной политики в области охраны труда».  Изменено название главы 34 Трудового кодекса РФ **Государственное управление охраной труда и требования охраны труда.** ТК дополнен новыми статьями 211.1-211.3, которые перечисляют полномочия Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда.  В ст.214 ТК РФ перечислены обязанности работодателя в области охраны труда. (в новой редакции).  **Введены новые статьи 214.1 Запрет на работу в опасных условиях труда. ( с сохранением заработной платы сотрудникам)**  Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда. (четвертый класс опасности). Работодатель не имеет права требовать от сотрудника исполнения трудовых обязанностей, если не обеспечил его средствами защиты и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере его среднего заработка.  **Новая статья 214.2 Права работодателя в области охраны труда**.  Работодатель имеет право: использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.  **Новая редакция ст.215 обязанности работника в области охраны труда.** Работник обязан соблюдать требования охраны труда и правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.  Изменения закрепляют права работников на получение информации об условиях и охране труда, а также права работников на санитарно-бытовое обслуживание.  Трудовой кодекс РФ дополнен после ст.225 новой **главой 36.1 Расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев.**  **Ст.226 Микроповреждения (микротравмы).** Под микротравмами предлагается понимать ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения работников и иных участвующих в производственной деятельности работодателя лиц, полученные ими при исполнении трудовых обязанностей или выполнении работы по поручению работодателя и не повлекшие расстройства здоровья или наступления временной нетрудоспособности. С 1 марта 2022 г. работодатели будут обязаны осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, которые привели к получению работниками микротравм. Основанием для производства таких действий будет являться обращение пострадавшего лица к своему руководителю или непосредственно к работодателю.  **Ст.227 – 231 ТК РФ Регламентируют вопросы несчастных случаев, касающиеся расследования и учета.** |  |
|  | |
|  | |
|  |  |
|  | |

**Соблюдение трудовых прав граждан**

**Трудовые права граждан при принятии решения об оформлении простоя.**

В соответствии с ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ простоем является временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

Работник обязан сообщить работодателю о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным выполнение трудовой функции (ч. 4 ст. 157 ТК РФ).

Если работа приостановлена по инициативе работодателя, об этом необходимо известить работника, кроме этого работодатель обязан принимать все зависящие от него меры по прекращению простоя и предоставлению работнику возможности фактически исполнять трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором (ст.ст. 22, 56 ТК РФ).

Период простоя не относится ко времени отдыха, поэтому работники обязаны находиться на рабочих местах. Однако работодатель может разрешить своим работникам не выходить на работу на время простоя, о чем издаются соответствующие приказ или распоряжение.

На время простоя работник может быть временно переведен на другую работу у того работодателя, с которым заключен трудовой договор. При этом временный перевод осуществляется на срок до одного года с письменного соглашения работника, а работа не должна быть противопоказана работнику по состоянию здоровья (ч.1 ст. 72.2 и ч.4 ст. 72.1 ТК РФ).

Работодатель вправе перевести работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в случае простоя, вызванного чрезвычайными обстоятельствами: катастрофой природного или техногенного характера, производственной аварией, несчастным случаем на производстве, пожаром, наводнением, голодом, землетрясением, эпидемией иди другими исключительными обстоятельствами, при которых под угрозу ставятся жизнь или нормальные жизненные условия населения. Вместе с тем перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ч.3 ст. 72.2 ТК РФ).

Отказ сотрудника выполнять работу, на которую он был временно переведен из-за простоя, возникшего вследствие чрезвычайных обстоятельств, признается нарушением трудовой дисциплины.

В случае приостановки деятельности руководитель организации издает приказ или распоряжение о дате начала и продолжительности вынужденного простоя. В данном локальном акте должен быть также отражен порядок оплаты периода простоя, а при необходимости - наличие или отсутствие обязанности работников находиться на рабочих местах.

Также при наступлении простоя работодатель обязан: установить причину простоя и сторону, виновную в его наступлении (работник, работодатель, третьи лица, обстоятельства, независящие от работника, работодателя, третьих лиц); оплатить время простоя по правилам ст. 157 ТК РФ.

Время простоя по вине работника ему не оплачивается (ч. 3 ст. 157 ТК РФ). В остальных случаях время простоя подлежит оплате.

За простой, возникший по вине работодателя, последний обязан выплатить работнику не менее 2/3 его среднего заработка (ч. 1 ст. 157 ТК РФ).

Простой по причинам, не зависящим ни от работника, ни от работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки или оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя (ч.2 ст. 157 ТК РФ).

ТК РФ на время простоя не предусмотрена возможность предоставлять по инициативе работодателя вынужденные отпуска без сохранения за работником заработной платы. Согласно ст. 128 ТК РФ отпуска без сохранения заработной платы предоставляются лишь по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления самого работника.

В случае выявления нарушения требований трудового законодательства предусмотрена административная ответственность, предусмотренная ст. 5.27 КоАП РФ (Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права).

**Перевод работника на другую работу.**

Перевод на другую работу - 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, а также перевод на работу в [другую местность](consultantplus://offline/ref=BBD2128E5139F6CDA0483C2238A93E02702E03FCB35BB41420CB5CBC4831C2900FC8C6304AE2FFB923EFFD483743819FB24BFED501374F7E7FzFN) вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных [частями второй](consultantplus://offline/ref=BBD2128E5139F6CDA0483C2238A93E02722E03FEBD5FB41420CB5CBC4831C2900FC8C6354EEBF6E874A0FC147312929FB24BFCD11D73z7N) и [третьей статьи 72.2](consultantplus://offline/ref=BBD2128E5139F6CDA0483C2238A93E02722E03FEBD5FB41420CB5CBC4831C2900FC8C6354FE2F6E874A0FC147312929FB24BFCD11D73z7N) настоящего Кодекса.

Часть 2 и 3 ст.72.2 ТК РФ регламентирует временный перевод на другую работу. В случае катастрофы, аварии, пожара и других исключительных случаях ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловдленную трудовым договором работу у того же работодателя. также такой перевод работника допускается в случаях простоя временной приостановки работы по причинам экономического или организационного характера. При этом перевод на другую работу, требующую более низкой квалификации допускается только с письменного согласия работника.

При таких переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается. 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.

**Какие условия должен соблюсти работодатель при сокращении штата или численности работников организации?**

1. Письменное уведомление работника об увольнении по данному основанию не позднее чем за 2 месяца
2. Предложение другой вакантной должности в организации с учетом состояния здоровья работника и его квалификации
3. При равной производительности труда и квалификации – учет преимущественного права оставления на работе. Все категории работников, пользующиеся таким преимущественным правом перечислены в ч.2 ст.179 ТК РФ. Сюда отнесены семейные работники с двумя и более иждивенцами, работники, получившие производственную травму у данного работодателя и другие категории работников

При нарушении указанных требований со стороны работодателя, работник вправе обратиться за защитой своих прав в Государственную инспекцию труда и органы прокуратуры по месту нахождения организации. А также обратиться в районный суд с иском о восстановлении на работе.

**На каких основаниях устанавливается режим неполного рабочего времени?**

В соответствии со ст.93 Трудового кодекса РФ при соглашении сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя,в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению сторон как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет. ребенка инвалида до 18 лет, а также для лица, осуществляющего уход за больным членом семьи. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет за собой

ограничение продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа.

В случае нарушения трудовых прав работник может обратиться в Государственную инспекцию труда , который является контрольно-надзорным органом в области трудовых отношений, в прокуратуру или в суд.

**Временное трудоустройство**

Правительством Российской Федерации определен порядок трудоустройства сотрудников временно приостановивших работу предприятий (постановление от 30 марта 2022 года № 511).

Так, граждане, которые рискуют потерять работу из – за приостановки деятельности предприятия, могут быть временно переведены в другие организации. Для этого потребуется письменное согласие работника  
и направление центра занятости населения. Временные работодатели будут заключать с гражданами срочный трудовой договор с возможностью его продления до 31 декабря 2022 года.

Кроме того, определено, что на период временного перевода работника на работу к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается, а не прерывается. Таким образом, после окончания или расторжения срочного трудового договора работник сможет вернуться на прежнее место.

**На какие компенсации я смогу рассчитывать при сокращении численности или штата работников?**

В соответствии со ст. 180 ТК РФ, работодатель обязан предложить другую имеющуюся работу, о предстоящем увольнении работник предупреждается не менее чем за 2 месяца.

С согласия работника возможно расторгнуть трудовой договор до истечения указанного срока выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случае нарушения указанных требований трудового Законодательства вы вправе обратиться в контролирующий орган: Государственную инспекцию труда в Республике Татарстан, в прокуратуру, а также в суд.

**Отпуск без сохранения заработной платы**

На отпуск без сохранения заработной платы имеет право одинокий родитель с ребенком до 14 лет, работник с двумя и более детьми до 14 лет или с ребенком-инвалидом до 18 лет. Но такая возможность должна быть прописана в коллективном трудовом договоре. ст. 263 ТК РФ. Гражданские и муниципальные служащие имеют право на отпуск за свой счет по семейным и другим уважительным причинам.

Максимальный срок отпуска без сохранения заработной платы законом не ограничен: его могут предоставить от нескольких часов до нескольких дней, месяцев или даже лет (ст. 128 ТК).

Для оформления процедуры понадобится как минимум два документа — заявление и приказ.

Работодатель не может отказать в отпуске без сохранения заработной платы:

Участникам Великой Отечественной войны

Работающим пенсионерам по старости

Родителям и супругам военнослужащих и сотрудников госучреждений, погибших или умерших из-за ранения при исполнении служебных обязанностей

Работающим инвалидам

Работникам в следующих случаях: рождение ребенка, регистрация брака, смерть близкого родственника и т. п

Срок отпуска, который оформляют без сохранения заработной платы, может составлять три недели, месяц или, наоборот, всего пару суток или часов. Например, работнику нужно посетить мероприятие в детском саду или школе, в которую ходит его ребенок. Компания вправе отпустить его на это время.  
  
Направить работников в отпуск без сохранения заработной платы можно только на основании заявлений от работников. Работодатель по своей инициативе не может направить сотрудников в административный отпуск. Обоснуем ответ. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения зарплаты (ст. 128 ТК РФ).

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.