

# Изменения в законодательстве

в части увеличения ответственности за  
нарушения требований охраны труда

О внесении изменений в нормативные правовые акты  
Федеральным законом 421-ФЗ от 28.12.2013 г.



# В Кодекс об административных правонарушениях №195-ФЗ от 30.12.2001 г.

## ∞ ДЕЙСТВУЮЩАЯ РЕДАКЦИЯ

### Статья 5.27. Нарушение законодательства о труде и об охране труда

- ∞ 1. Нарушение законодательства о труде и об охране труда – влечет **наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1 тысячи до 5 тысяч рублей; на юридических лиц – от 30 тысяч до 50 тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.**
- ∞ 2. Нарушение законодательства о труде и об охране труда **должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, – влечет дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет.**

# Сравнительный анализ административной ответственности за нарушение требований охраны труда

Действие  
по  
31.12.2014

**Нарушение законодательства о труде и об охране труда**

- административный штраф:
- на должностных лиц от 1000 до 5000 рублей; на юридических лиц – от 30 000 до 50 000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.
- за повторное аналогичное административное правонарушение должностным лицом – дисквалификация от 1 года до 3 лет.

Статья  
5.27

**Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

Действие  
с  
01.01.2015

- предупреждение или административный штраф, если иное не предусмотрено ч. 2 и 3 статьи и статьей 5.27.1 :
- на должностных лиц от 1000 до 5000 рублей;
- на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 рублей.
- за повторное аналогичное административное правонарушение должностным лицом - административный штраф:
- на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей или дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет;
- на юридических лиц - от 50 000 до 70 000 рублей.

# Сравнительный анализ административной ответственности за нарушение требований охраны труда

Статья  
5.27

Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Статья 5.27 дополнена:

Часть 2. Не заключение с лицом, фактически допущенным к работе, трудового договора - **административный штраф**: на должностных лиц - от 10 000 до 20 000 рублей.

Часть 3. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление ТД либо заключение ГПД, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем - **административный штраф**:

- на должностных лиц от 10000 до 20000 рублей;
- на юридических лиц - от 50 000 до 100 000 рублей.

Часть 4. **Аналогичное** административное правонарушение (по части 2 или 3) - **административный штраф**:

- на должностных лиц – дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет;
- на юридических лиц - от 100 000 до 200 000 рублей.

# В Кодекс об административных правонарушениях №195-ФЗ от 30.12.2001 г.

∞ РЕДАКЦИЯ ВСТУПАЕТ В СИЛУ С 01.01.2015 г.

## Статья 5.27. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

- ∞ Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 2 и 3 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса, - влечет предупреждение или **наложение административного штрафа** на должностных лиц в размере от 1 тысячи до 5 тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1 тысячи до 5 тысяч рублей; на юридических лиц - от 30 тысяч до 50 тысяч рублей.
- ∞ 2. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (*не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор*), - влечет **наложение административного штрафа** на граждан в размере от 3 тысяч до 5 тысяч рублей; на должностных лиц - от 10 тысяч до 20 тысяч рублей.

# В Кодекс об административных правонарушениях №195-ФЗ от 30.12.2001 г.

∞ РЕДАКЦИЯ ВСТУПАЕТ В СИЛУ С 01.01.2015 г.

## Статья 5.27. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

- ∞ 3. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 тысяч до 20 тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 тысяч до 10 тысяч рублей; на юридических лиц - от 50 тысяч до 100 тысяч рублей.
- ∞ 4. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 тысяч до 20 тысяч рублей или дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 10 тысяч до 20 тысяч рублей; на юридических лиц - от 50 тысяч до 70 тысяч рублей.

# В Кодекс об административных правонарушениях №195-ФЗ от 30.12.2001 г.

∞ РЕДАКЦИЯ ВСТУПАЕТ В СИЛУ С 01.01.2015 г.

Статья 5.27. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

- ∞ 5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 2 или 3 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере 5 тысяч рублей; на должностных лиц - дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30 тысяч до 40 тысяч рублей; на юридических лиц - от 100 тысяч до 200 тысяч рублей."

**Статья 5.27. дополнена статьей 5.27.1**

# В Кодекс об административных правонарушениях №195-ФЗ от 30.12.2001 г.

∞ РЕДАКЦИЯ ВСТУПАЕТ В СИЛУ С 01.01.2015 г.

## Статья 5.27.1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации

- ∞ 1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 - 4 настоящей статьи, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 2 тысяч до 5 тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 2 тысяч до 5 тысяч рублей; на юридических лиц - от 50 тысяч до 80 тысяч рублей.
- ∞ 2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 тысяч до 10 тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 тысяч до 10 тысяч рублей; на юридических лиц от 60 тысяч до 80 тысяч рублей.

# В Кодекс об административных правонарушениях №195-ФЗ от 30.12.2001 г.

∞ РЕДАКЦИЯ ВСТУПАЕТ В СИЛУ С 01.01.2015 г.

Статья 5.27.1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации

- ∞ 3. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 15 тысяч до 25 тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 15 тысяч до 25 тысяч рублей; на юридических лиц - от 110 тысяч до 130 тысяч рублей.

# В Кодекс об административных правонарушениях №195-ФЗ от 30.12.2001 г.

∞ РЕДАКЦИЯ ВСТУПАЕТ В СИЛУ С 01.01.2015 г.

Статья 5.27.1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации

- ∞ 4. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 тысяч до 30 тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 20 тысяч до 30 тысяч рублей; на юридических лиц - от 130 тысяч до 150 тысяч рублей.
- ∞ 5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1 - 4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 30 тысяч до 40 тысяч рублей или дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30 тысяч до 40 тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; на юридических лиц - от 100 тысяч до 200 тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

# Кодекс об административных правонарушениях дополнен статьей 14.54

∞ СТАТЬЯ ВСТУПАЕТ В СИЛУ С 01.01.2015 г.

## Статья 14.54. Нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда

- ∞ 1. Нарушение организацией, проводившей специальную оценку условий труда, установленного порядка проведения специальной оценки условий труда - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 тысяч до 30 тысяч рублей; на юридических лиц - от 70 тысяч до 100 тысяч рублей.
- ∞ 2. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 40 тысяч до 50 тысяч рублей или дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет; на юридических лиц - в размере от 100 тысяч до 200 тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

**Примечание.** Эксперт организации, проводившей специальную оценку условий труда, совершивший при проведении специальной оценки условий труда административное правонарушение, предусмотренное настоящей статьей, несет административную ответственность как должностное лицо."

# В Кодекс об административных правонарушениях №195-ФЗ от 30.12.2001 г.

∞ РЕДАКЦИЯ ВСТУПАЕТ В СИЛУ С 01.01.2015 г.

Статья 19.5. часть 23 Невыполнение в срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль)

- ∞ Невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 30 тысяч до 50 тысяч рублей или дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30 тысяч до 50 тысяч рублей; на юридических лиц - от 100 тысяч до 200 тысяч рублей."

# В Уголовный кодекс Российской Федерации

## ∞ В ПРЕДЫДУЩЕЙ РЕДАКЦИИ

### Статья 143. Нарушение правил охраны труда

- ∞ 1. Нарушение правил техники безопасности или иных правил ОТ, совершенное лицом, на котором лежали эти обязанности, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, – **наказывается штрафом в размере до 200 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, либо обязательными работами на срок до 480 часов, либо исправительными работами на срок до 2 лет, либо принудительными работами на срок до 1 года, либо лишением свободы на срок до 1 года.**
- ∞ 2. То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, – **наказывается принудительными работами на срок до 4 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового, либо лишением свободы на срок до 4 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.**

## ∞ В ДЕЙСТВУЮЩЕЙ РЕДАКЦИИ

### Статья 143. Нарушение требований охраны труда

- ∞ 1. Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, - **наказывается штрафом в размере до 400 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, либо обязательными работами на срок от 180 до 240 часов, либо исправительными работами на срок до 2 лет, либо принудительными работами на срок до 1 года, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 1 года или без такового.**
- ∞ 2. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть человека, - **наказывается принудительными работами на срок до 4 лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.**
- ∞ 3. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, - **наказывается принудительными работами на срок до 5 лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.**

# В Трудовой кодекс Российской Федерации

## Предыдущая редакция:

**ч.4 ст.11** *В тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.*

**ч.2 ст. 15** *в предыдущей редакции эта норма не содержалась.*

## Действующая редакция:

**ч.4 ст.11** Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании ГПД, но впоследствии в **порядке, установленном настоящим Кодексом, другими ФЗ**, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

**ч.2 ст. 15** Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, **не допускается.**

# В Трудовой кодекс Российской Федерации

## Предыдущая редакция:

**ст. 16** ...Трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

## Действующая редакция:

**ст.16** ...Трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания на должность; избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности; направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- **признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.**

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его **уполномоченного** на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

**Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.**

# В Трудовой кодекс Российской Федерации

## Действующая редакция:

**Дополнен статьей 19.1** Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

**Признание отношений**, возникших на основании гражданско-правового договора, **трудовыми отношениями может осуществляться:**

- лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения части второй статьи 15 настоящего Кодекса;
- судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

# В Трудовой кодекс Российской Федерации

## Действующая редакция:

**Дополнен статьей 19.1 Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.**

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, **признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.**

**Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.**

**Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном частями первой - третьей настоящей статьи, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей**

# В Трудовой кодекс Российской Федерации

## Предыдущая редакция:

**Ст. 21.** Основные права и обязанности работника.

... полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

**Ст. 22.** Основные права и обязанности работодателя.

Работодатель имеет право:

**- В предыдущей редакции данное право не содержалось.**

Работодатель обязан:

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## Действующая редакция:

**Ст. 21.** Основные права и обязанности работника ... полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, **включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;**

**Ст. 22.** Основные права и обязанности работодателя.

Работодатель имеет право:

- **реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.**

Работодатель обязан:

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, **в том числе законодательством о специальной оценке условий труда,** и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

# В Трудовой кодекс Российской Федерации

## Предыдущая редакция:

**Ст. 57.** Содержание трудового договора:

**- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;**

**Ст. 67.** Форма трудового договора.

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.

## Действующая редакция:

**Ст. 57.** Содержание трудового договора:

- **гарантии и компенсации** за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- **условия труда на рабочем месте;**
- **о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.**

**Ст. 67.** Форма трудового договора.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его *уполномоченного на это* 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, *а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями,* - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

# В Трудовой кодекс Российской Федерации

## Действующая редакция:

**Дополнен статьей 67.1** Последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом.

**Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).**

**Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами.**

# В Трудовой кодекс Российской Федерации

## Предыдущая редакция:

**Ст. 92.** Сокращенная продолжительность рабочего времени.

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке,

установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

## Действующая редакция:

**Ст. 92.** Сокращенная продолжительность рабочего времени.

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

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

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

# В Трудовой кодекс Российской Федерации

## Предыдущая редакция:

Ст. 94. Продолжительность ежедневной работы (смены).

- **Коллективным** договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (**часть первая** статьи 92 настоящего Кодекса) и **гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.**

## Действующая редакция:

Ст. 94. Продолжительность ежедневной работы (смены).

- **Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору,** может быть предусмотрено увеличение **максимально допустимой** продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, *установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 настоящего Кодекса:*  
**при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;**  
**при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.**

# В Трудовой кодекс Российской Федерации

## **Предыдущая редакция:**

Ст. 209. Основные понятия.

**Исключено понятие:**

**Аттестация рабочих мест по условиям труда** - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

## **Действующая редакция:**

Ст. 209. Основные понятия.

**Новое понятие:**

**Система управления охраной труда** - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. Типовое положение о системе управления охраной труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

# В Трудовой кодекс Российской Федерации

## Предыдущая редакция:

Ст. 209. Основные понятия.

### Управление профессиональными рисками

- комплекс взаимосвязанных мероприятий, включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков. **Положение о системе управления профессиональными рисками утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.**

## Действующая редакция:

Ст. 209. Основные понятия.

### Управление профессиональными рисками

- комплекс взаимосвязанных мероприятий, **являющихся элементами системы управления охраной труда** и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

# В Трудовой кодекс Российской Федерации

## Предыдущая редакция:

Ст. 212. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

- проведение **аттестации рабочих мест** по условиям труда с последующей *сертификацией организации работ по охране* труда;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья *и* полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

## Действующая редакция:

Ст. 212. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

### **Дополнена:**

- создание *и функционирование системы управления охраной труда;*
- проведение **специальной оценки условий труда** в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, **предоставляемых им гарантиях**, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

# В Трудовой кодекс Российской Федерации

## **Предыдущая редакция:**

Ст. 215. Соответствие производственных объектов и продукции государственным нормативным требованиям охраны труда.

### **Исключено:**

*- Запрещаются техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий без заключений государственной экспертизы условий труда о соответствии проектов технического переоснащения производственных объектов, производства и внедрения новой техники, внедрения новых технологий государственным нормативным требованиям охраны труда.*

# В Трудовой кодекс Российской Федерации

## Предыдущая редакция:

Ст. 216. Государственное управление охраной труда.

- устанавливают порядок осуществления государственной экспертизы условий труда, порядок проведения **аттестации рабочих мест по условиям труда и порядок подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;**
- осуществляют на территории субъекта Российской Федерации в установленном порядке государственную экспертизу условий труда, **организуют проведение аттестации рабочих мест по условиям труда и проведение подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;**

## Действующая редакция:

Ст. 216. Государственное управление охраной труда

- устанавливают порядок осуществления государственной экспертизы условий труда, порядок проведения **специальной оценки условий труда;**
- осуществляют на территории субъекта Российской Федерации в установленном порядке государственную экспертизу условий труда;

# В Трудовой кодекс Российской Федерации

## Предыдущая редакция:

Ст. 216. Государственное управление охраной труда.

- Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки:
- качества проведения **аттестации рабочих мест по условиям** труда;
- правильности предоставления работникам компенсаций за **тяжелую работу, работу** с вредными и (или) опасными условиями труда;
- **соответствия проектов строительства, реконструкции, технического переоснащения производственных объектов, производства и внедрения новой техники, внедрения новых технологий государственным нормативным требованиям охраны труда;**
- фактических условий труда работников, **в том числе в период, непосредственно предшествовавший несчастному случаю на производстве.**

## Действующая редакция:

Ст. 216. Государственное управление охраной труда

- Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки:
- качества проведения **специальной оценки условий труда;**
- правильности предоставления работникам **гарантий и** компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- фактических условий труда работников.

# В Трудовой кодекс Российской Федерации

## Предыдущая редакция:

**Ст. 219.** Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

Каждый работник имеет право на:

- Размеры компенсаций работникам, занятым на **тяжелых** работах, **работах** с вредными и (или) опасными условиями труда, **и условия их предоставления** устанавливаются в порядке, **определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.**

Повышенные или дополнительные **компенсации** за работу на **тяжелых** работах, **работах** с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами **аттестации рабочих мест по условиям** труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

## Действующая редакция:

**Ст. 219.** Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

Каждый работник имеет право на:

Размеры, **порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций** работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, **предусмотренном статьями 92, 117 и 147 настоящего Кодекса.**

Повышенные или дополнительные **гарантии и компенсации** за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами **специальной оценки условий** труда или заключением государственной экспертизы условий труда, **гарантии и компенсации** работникам не устанавливаются.