

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.