**ОБОБЩЕННЫЕ ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ**

**полученные до и во время проведения**

**публичных обсуждений правоприменительной практики**

**Государственной инспекции труда в городе Москве**

**и соблюдения обязательных требований**

**I квартал 2018 года**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

# Вопрос: В каком порядке устанавливаются смены и графики сменности? Вправе ли работодатель изменять график сменности?

**Ответ:**Согласно статье 100 ТК РФ режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), продолжительность ежедневной работы (смены), число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Статья 103 ТК РФ определяет, что сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](file:///\\localhost\consultantplus\::offline:ref=D3A02E7E018C3548DF8DE2243D1BC7A16F54A1887696E336AE96CEE87E5D9E3453CA5F190D1B09X3N) Кодекса для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

**Вопрос:** Обязательна ли специальная оценка условий труда рабочих мест офисах с классом 1,2?

**Ответ:** В соответствии со ст. 7, ч. 1 ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее – Закон № 426-ФЗ) работодатель обязан проводить специальную оценку условий труда (СОУТ).

В случае если в процессе проведения спецоценки условий труда не выявлено никаких вредных или опасных факторов, способных навредить здоровью сотрудников, а так же в случае если безопасными признаны несколько рабочих мест, то по ним и нужно отчитаться (ст. 8 Закона № 426-ФЗ) путем подачи декларации в службу по труду и занятости по местонахождению работодателя в течении 30 рабочих дней с даты, когда был утвержден отчет о результатах спецоценки (п. 5 Порядка, утв. приказом Минтруда России от 7 февраля 2014 г. № 80н).

Таким образом, работодатель обязан проводить специальную оценку условий труда.

**Вопрос:** При работе на высоте какие группы существует и кто относится к безгруппникам?

**Ответ:** Группы по безопасности работ на высоте бывают: 1,2,3. На 3 группы по безопасности работ на высоте делятся только работники, допускаемые к работам без применения средств подмащивания, выполняемые на высоте 5 м и более, а также выполняемым на расстоянии менее 2 м от неогражденных перепадов по высоте более 5 м на площадках при отсутствии защитных ограждений либо при высоте защитных ограждений, составляющей менее 1,1 м, а также работники, организующие проведение технико-технологических или организационных мероприятий при указанных работах на высоте.

Работникам, выполняющим работы на высоте с применением средств подмащивания, а также на площадках с защитными ограждениями высотой 1,1 м и более, и успешно прошедшим проверку знаний и приобретенных навыков по результатам проведения обучения безопасным методам и приемам выполнения работ на высоте, выдается удостоверение о допуске к работам на высоте.

**Вопрос:** Положение об управлении (организации) охраной труда это обязательный локальный документ? Могут ли государственные инспекторы труда наложить штраф если Положение на предприятии отсутствует?

**Ответ:** Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда, а для этого ему необходимо разработать положение о системе управления охраной труда. При разработке такого положения работодатель может руководствоваться Типовым положением о системе управления охраной труда, утвержденным Приказом Минтруда России от 19.08.2016 № 438н.

Да, за нарушение требований трудового законодательства работодатель может быть привлечен к административной ответственности.

**Вопрос:** Можно ли временно выдать трудовую книжку на руки работнику: при оформлении пенсии?

**Ответ:** Вы можете выдать работнику оригинал трудовой книжки в целях обязательного социального страхования (обеспечения) в порядке, установленном статьей 62 ТК РФ. Для этого Вам необходимо будет получить от работника соответствующее заявление и выдать ему трудовую книжку не позднее 3 рабочих дней с момента получения заявления.

Согласно ч. 1 ст. 62 ТК РФ по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения).

Работник обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть ее работодателю (ч. 3 ст. 62 ТК РФ).

**Вопрос:** При окладной системе оплаты труда, обычном режиме работы (односменный) с 40-часовой рабочей неделей и нормированным раб. днем у ряда сотрудников в трудовом договоре предусматривается НРД и предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска с НРД. В табеле мы ведем учет фактически отработанных у этих работников часов сверх нормальной продолжительности рабочего времени. Нужно ли оплачивать переработанные часы при НРД, в каком размере и на каком основании? В ТК РФ не написано про максимальную продолжительность НРД. Должны ли мы в таком случае ориентироваться при НРД на 120 часов в год, предусмотренных для сверхурочной работы?

**Ответ:** При работе на условиях ненормированного рабочего дня работа за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени не оплачивается, и ч. 6 ст. 99 ТК РФ, которая ограничивает продолжительность сверхурочной работы, не применяется.

В качестве компенсации за ненормированный рабочий день Трудовой кодекс предусматривает предоставление ежегодного дополнительного отпуска продолжительностью не менее трех календарных дней. Конкретный размер отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Но следует помнить, что ненормированный рабочий день - это режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Систематическое привлечение работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени может рассматриваться органами, осуществляющими надзор и контроль, и судебными органами как сверхурочная работа, за которую положена соответствующая компенсация.

Согласно статье 101 ТК РФ ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Статья 119 ТК РФ устанавливает, что работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ч. 6 ст. 99 ТК РФ).

**Вопрос:** Как квалифицировать несчастный случай, если работник, стра­давший общим заболеванием, упал на ровном месте на терри­тории работодателя и скончался?

**Ответ:** По решению комиссии в зависимости от конкретных обстоятельств могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством:

* смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом;
* смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;
* несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние.

При этом акт по форме Н-1 не оформляют только тогда, когда единственной причиной смерти работника явилось общее заболевание (эпилепсия, инсульт, инфаркт и т. п.). Заболевание должно быть подтверждено в установленном порядке учреждением здравоохранения.

Если же работник умер от травмы, полученной вследствие внезапного ухудшения его здоровья во время приступа эпилепсии и т.п., то несчастный случай следует квалифицировать, как несчастный случай на производстве, т.е. оформить актом формы Н-1.