

Изменения по охране труда в 2023 году

В 2023 году изменения в законодательство по охране труда вступили (вступают) в силу в три этапа: с 1 января, 1 марта и 1 сентября. 1 января Правила и инструкции по охране труда нужно составлять по новым правилам Приказ Минтруда от 17.03.2022 № 140н. Работники по договорам ГПХ могут получить право на соцстрахование на случай временной нетрудоспособности и материнства Закон от 14.07.2022 № 237-ФЗ. Изменились условия и порядок формирования листков нетрудоспособности Приказ Минздрава от 13.12.2022 № 790н. 7 января вступили в силу новые правила технической эксплуатации электроустановок потребителей Приказ Минэнерго от 12.08.2022 № 811. 1 марта изменился порядок расследования и учёта случаев профессиональных заболеваний работников Постановление Правительства от 05.07.2022 № 1206. Вступили в силу новые правила аккредитации и требования к организациям, ИП, оказывающим услуги в области охраны труда, Постановление Правительства от 16.12.2021 № 2334. Вступили в силу положения Порядка обучения о внесении сведений в реестр организаций, которые обучают своих работников вопросам охраны труда, и в реестр обученных по охране труда лиц, Постановление Правительства от 24.12.2021 № 2464. Начнут действовать особенности спецоценки на рабочих местах в микропредприятиях Приказ Минтруда от 31.10.2022 № 699н. Вступает в силу справочник документов, оформляемых в электронном виде без дублирования на бумажном носителе. В нем указали шесть документов по расследованию несчастных случаев, диспансеризации и выдаче молока Приказ Минтруда от 20.09.2022 № 578н. 1 сентября начнут действовать правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами. Вступят в силу единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств Приказ Минтруда от 29.10.2021 № 766н, Приказ Минтруда от 29.10.2021 № 767н. Разрешат проводить медосмотры дистанционно Закон от 29.12.2022 № 629-ФЗ. Новые требования к оформлению инструкций по охране труда с 1 января 2023 года. С 1 января 2023 года возобновлено действие Приказа Минтруда России от 29 октября 2021 года № 772н об основных требованиях к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда (далее-Правила № 772н). Решение о приостановке действия Приказа № 772н Минтруд принял с целью уменьшения излишней нагрузки на российскую экономику в условиях внешнего санкционного давления. Правилами № 772н определили вопросы, которые должны найти отражение при составлении инструкций по ОТ, разрабатываемых работодателями: общие требования; требования охраны труда работников при организации и проведении работ; требования, предъявляемые к производственным помещениям и производственным площадкам (для процессов, выполняемых вне производственных помещений), в целях обеспечения охраны труда работников; требования, предъявляемые к оборудованию, его размещению и организации рабочих мест в целях обеспечения охраны труда работников; требования, предъявляемые к хранению и транспортировке исходных материалов, заготовок, полуфабрикатов, готовой продукции и отходов производства в целях обеспечения охраны труда работников.

Изменились требования к заключению срочного договора в 2023 году. В этом году ГИТ и Верховный Суд ужесточили отношения к работодателям, которые нанимают работников на короткий срок без достаточных на то оснований. Работодателю, который заинтересован в сотрудниках на определенный срок, важно документально подтвердить, что работников приняли временно по объективным причинам. Если суд или ГИТ заподозрят, что временный договор был нужен, чтобы легко расстаться с работниками, отношения признают бессрочными.

Виды срочных трудовых договоров. Существует несколько видов срочных трудовых договоров, которые заключают в разных ситуациях:

1. На определенный срок. В таком договоре прописывают точную дату его прекращения или календарный срок его действия без указания точной даты. Такой срок могут указывать в днях, месяцах или годах. Порядок исчисления сроков регулирует ст. 14 Трудового кодекса РФ. Если последний день срока выпадает на нерабочий день, то днем окончания договора считается ближайший следующий за ним рабочий день. О прекращении действия договора работника должны уведомить в письменной форме минимум за три календарных дня до увольнения. Основание для увольнения — наступление конкретной даты или истечение конкретного календарного срока.

Если ни одна из сторон не предпринимает действия для прекращения трудового договора, то срочный трудовой договор автоматически считается заключенным на неопределенный период.

2. На время выполнения определенной работы. Такой договор не содержит точной даты его окончания. Он прекращает свое действие при завершении определенных работ. Основанием для увольнения является документ, подтверждающий выполнение работ в полном объеме, для которых и был заключен срочный трудовой договор.

Если стороны не предпринимает действий для прекращения трудового договора, то срочный трудовой договор автоматически считается заключенным на неопределенный срок.

3. На сезонную работу. Трудовой договор заключают на выполнение сезонных работ. Но прекращается он не вместе с выполненными работами, а по окончании сезона. Поскольку трудовое законодательство не определяет срок наступления и окончания климатических сезонов, то в таком договоре указывают точную календарную дату прекращения трудовых отношений. Если даты в договоре нет, то используют разъяснения МАП РФ (Министерство Российской Федерации по антимонопольной политике и поддержке предпринимательства) по вопросам применения Закона «О защите прав потребителей» и правила продажи сезонных товаров, для которых гарантийный срок исчисляется с момента наступления соответствующего сезона. Срок исчисления для них определяют сами субъекты РФ с учетом климатических особенностей. В этом случае основанием для увольнения считается наступление определенной календарной даты, которая указана в акте региона в качестве окончания конкретного климатического сезона на текущий год.

4. На замещение временно отсутствующего работника. Такой договор заключают на время исполнения обязанностей отсутствующего сотрудника, за которым сохраняется место работы, например, за сотрудницей в декретном отпуске.

Основанием для увольнения является фактический выход на работу отсутствующего сотрудника, подтвержденный табелем учета рабочего времени. При этом последний оплаченный рабочий день увольняемого сотрудника не должен совпадать с выходом на работу прежнего. При совпадении приоритет отдается уволенному работнику.

В каких случаях заключаются срочные трудовые договоры.

Работодатель не может заключить срочный трудовой договор только из-за удобства. Ст. 59 Трудового кодекса РФ закрепляет несколько оснований, когда срочный трудовой договор заключают в обязательном порядке:

сотрудник заменяет отсутствующего сотрудника, за которым сохранено рабочее место. Как только отсутствующий работник возвращается, замещающего сотрудника увольняют;

специалист устраивается на временную работу длительностью до двух месяцев, например, когда большинство сотрудников уходят в отпуск летом. Работник устраивается на сезонную работу, например, летом на турбазу во время большого туристического потока;

сотрудника направляют на работу за границу;

работа выходит за привычную деятельность работодателя и связана с временным (до года) расширением производства или объема услуг. Например, кондитерская разрабатывает меню полезных десертов и нанимает кондитера, который сможет помочь с этим;

компания создается на ограниченное время или для выполнения определенной работы. Например, предприятие создает компанию строго под реализацию одного проекта;

сроки завершения временной работы неизвестны. Например, фабрика нанимает специалиста для ремонта сложного станка. При этом определить точное время ремонта невозможно;

сотрудник находится на стажировке или практике;

человека избирают в выборный орган, который будет работать конкретный срок, например, в ТСЖ;

центр занятости населения направляет безработного на общественные работы, например, на озеленение города (села) или соцопросы;

мужчина проходит на предприятии альтернативную гражданскую службу.

Если ваш случай подходит под данные основания, то работодатель имеет право оформить с вами срочный трудовой договор. И это будет законно.

Допустимо заключить трудовой договор в следующих случаях:

обоюдное согласие работника и работодателя;

сотрудника трудоустраивают в компанию из категории малого бизнеса, в которой работает до 35 человек. Если компания занимается розничной торговлей или бытовым обслуживанием, то требование к численности штата снижается до 20 человек;

работник является пенсионером или имеет медицинские показания только к временной работе;

работника трудоустраивают в компанию на Крайнем Севере или территориях, к нему приравненных. Из-за чего работнику нужно специально туда переезжать. Работа связана с ликвидацией или предотвращением чрезвычайных ситуаций,

техногенных и природных катастроф, несчастных случаев, эпидемий и так далее;
сотрудника выбрали по конкурсу на замещение определенной должности, например, педагога или муниципального служащего;

сотрудника нанимают на творческую работу, например, в СМИ, цирк или кино;

специалиста устраивают на руководящую должность, заместителя или главного бухгалтера;

работник — студент очной формы обучения, член экипажа морских или речных судов;

сотрудник работает по совместительству;

сотрудник работает в некоммерческой организации со штатом до 35 человек.

Исключение — государственные и муниципальные учреждения, госкорпорации, публично-правовые компании, кооперативы или политические партии. В таких ситуациях ключевой фактор для срочного договора — обоюдное согласие сторон. Работодатель не может настаивать на такой форме трудоустройства. Остальные основания для заключения срочного трудового договора незаконны. Их можно оспорить в суде.

Порядок заключения срочного трудового договора.

Согласно ст. 67 Трудового кодекса РФ, срочный договор составляют и подписывают в двух экземплярах. На экземпляре работодателя должна быть подпись работника о том, что он получил свой экземпляр.

Если такой подписи не будет, работодателя могут оштрафовать на сумму от 10 до 20 тысяч рублей, а ИП и малые предприятия — на сумму от 5 до 10 тысяч рублей. Штраф для средних и крупных предприятий составит до 100 тысяч рублей, как сказано в ч. 4 ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ.

В трудовой книжке делают обычную запись о приеме без отметки о срочном трудовом договоре, если у человека есть бумажная трудовая.

В трудовом договоре указывают:

место работы;

описание конкретной должности, профессии или специальности;
дату начала работы. Если ее нет, первым рабочим днем является дата подписания договора;

режим работы и отдыха: рабочие часы, время обеда и выходные дни; является ли это основной работой или совместительством;
гарантии и компенсации, например, за вредные условия труда положена еще неделя к отпуску;

оплата труда. Указывают оклад, надбавки, районные коэффициенты и другое;

особые условия, например, испытательный срок.

В срочном договоре также указывают время его действия. Если определить точную дату нельзя, то указывают основание для прекращения действия договора, например, выход на работу отсутствующего работника.

В договоре также прописывают основания для заключения срочного трудового договора, например, сезонные работы, стажировка, сотрудник является пенсионером и другое. Если не указать основание, договор могут признать бессрочным, а работодатель получит штраф до 100 тысяч рублей.

Если договор заключают на срок больше двух месяцев, в нем могут указать необходимость испытательного срока, сказано в ст. 289 Трудового кодекса РФ. Однако испытательный срок могут назначать не всем. Например, работодатель не может установить его несовершеннолетним, беременным, женщинам с детьми до 1,5 лет или молодым специалистам.

Если договор действует больше 6 месяцев, испытательный срок может составить до 3 месяцев. Испытательный срок не может быть больше 2 недель при сроке договора от 2 до 6 месяцев. При сроке договора до 2 месяцев испытательный срок невозможен в принципе.

Какие права и обязанности имеют работодатель и работник при заключении срочного трудового договора.

У работника сохраняются те же социальные гарантии, что и у коллег с бессрочными трудовыми договорами. Это право на оплачиваемые отпуска и больничные, в том числе по беременности и родам. Кроме того, если срок договора истекает в период беременности сотрудницы, работодатель должен продлить его до окончания отпуска по беременности и родам. Обычно это 140 дней.

Если в срочном договоре не прописана дата его окончания или работодатель не предпринимает усилий для прекращения его действия, соглашение можно признать бессрчным.

При этом он также должен выполнять свои трудовые обязанности, прописанные в договоре и должностных инструкциях, соблюдать трудовой распорядок дня и корпоративные правила.

Работодатель должен предоставить все трудовые гарантии, прописанные в договоре и законодательстве и вовремя уведомить сотрудника об увольнении. При необходимости работнику должны предоставить рабочее место, которое будет отвечать санитарно-гигиеническим нормам.

По соглашению сторон руководитель имеет право уволить работника до наступления даты прекращения действия договора.

Какие риски несет работник при заключении срочного трудового договора.

Работник со срочным трудовым договором заведомо является более слабой стороной. Для него такой договор редко бывает желателен, хотя бы потому, что после истечения срока действия документа сотруднику придется искать новую работу.

При увольнении ему не положены компенсации, прописанные в ст. 180 Трудового кодекса РФ, например, при сокращении штата.

Трудового кодекса РФ, например, при сокращении штата.

В случае больничного у сотрудника с договором на срок до шести месяцев пособие выплатят не более чем за 75 календарных дней за период действия договора, сказано в ч. 4 ст. 6 №255-ФЗ. Ограничения не касаются заболевших туберкулезом.

Какие преимущества есть у работодателя при заключении срочного трудового договора

Для работодателя упрощается процедура увольнения сотрудника. Например, можно без проблем расстаться с сотрудником — можно просто дождаться окончания

срока трудового договора. Веских причин, например прогулов или нарушений трудовой дисциплины, для прекращения действия трудового договора не нужно. Достаточно уведомить работника о скором прекращении трудовых отношений.

Для сотрудника такой договор — скорее недостаток. Даже если он хотел бы продолжить работать в компании, работодатель все равно может расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке.

Кроме того, работодатель не обязан выплачивать ему некоторые компенсации при увольнении.

Порядок расторжения срочного трудового договора.

Порядок расторжения договора зависит от причины: окончание срока, соглашение сторон, инициатива работодателя.

По истечении срока действия договора.

Работодатель должен уведомить работника о расторжении договора не менее чем за 3 календарных дня до окончания его действия. Уведомлять сотрудника не нужно, если он замещал отсутствующего сотрудника.

Уведомление составляют в двух экземплярах. Его должно подписать руководство компании. Работник должен расписаться на экземпляре работодателя о получении своего документа. Заявление об увольнении при этом не пишут.

В бумажной трудовой книжке делают запись: «Трудовой договор прекращен в связи с истечением срока действия, пункт 2 части первой статьи 77 ТК РФ».

Если работник на больничном, то срок договора не продлевают, увольнение происходит как обычно. Работодатель должен рассчитаться с сотрудником в день увольнения и выдать ему:

- трудовую книжку или форму СТД-Р;
- справку о доходах и НДФЛ, а также о зарплате по форме №182н;
- формы СЗВ-М и СЗВ-СТАЖ;
- раздел 3 расчета по страховым взносам.

Досрочно по инициативе работодателя или работника.

Досрочное расторжение договора по инициативе работодателя возможно по нескольким причинам:

- компания или ИП прекращает свою работу или сокращает штат;
- работник не соответствует занимаемой должности, что подтверждено аттестацией;
- работник не выполняет свои трудовые обязанности;
- работник совершил грубое дисциплинарное нарушение, например, не пришел на работу или, наоборот, пришел, но в состоянии алкогольного или наркотического опьянения.

Если уволиться решил сотрудник, он должен подать заявление об увольнении за 2 недели. Срок сокращается до 3 дней, если работник находился на испытательном сроке или его наняли на период до 2 месяцев или для выполнения сезонных работ.

В последний день отработки работодатель должен издать приказ, отдать трудовую книжку и сделать окончательный расчет.

Если досрочное увольнение произошло по соглашению сторон, его можно оформить в любое время за один день. Стороны не должны соблюдать условия по отработке или направлять уведомления.

Нужно составить и подписать соглашение о расторжении трудового договора и подготовить приказ руководителя об увольнении. Если работник подписал документы, изменить решение в одностороннем порядке он не может. Изменения в соглашении также возможны только по обоюдному согласию сторон.

Выплаты при увольнении по соглашению обычные: зарплата и компенсация за неиспользованный отпуск. Выходное пособие в этом случае необязательно, но может быть предусмотрено договором.

Что нужно знать о трудовом договоре.

Срочный договор возможен только в определенных случаях, например, замещение сотрудницы в декретном отпуске.

срок такого договора не может быть больше 5 лет;

в документе важно указать основания именно для такого договора и срок его действия;

договор составляют в двух экземплярах. Работник должен подписать экземпляр работодателя;

уволить сотрудника можно по истечении срока действия договора. В этом случае его должны предупредить минимум за 3 календарных дня до расторжения договора;

уведомлять сотрудника не нужно, если он замещал временно отсутствующего работника;

расторгнуть договор до его окончания можно по инициативе сотрудника или по соглашению сторон;

в одностороннем порядке работодатель может уволить сотрудника по срочному договору, если компания или ИП прекращает свою деятельность, работник не соответствует занимаемой должности или совершил грубый дисциплинарный проступок.

Заведующий отделом по труду
администрации Алтайского района

А.М. Могилевцев