

# Основные положения законодательства о труде Российской Федерации

Обеспечение безопасности труда имеет важное социально-политическое и экономическое значение, гарантом безопасности в первую очередь является государство.

Концептуальным стержнем законодательной системы в сфере труда должен стать принцип экономико - правовой ответственности всех субъектов правоотношений «Работник- предприятие- государство, а механизм ее реализации должен опираться на принципы выявления, определения размеров и материальной компенсации в судебном порядке экономических потерь работнику и обществу в связи с эксплуатацией производств с неблагоприятными условиями труда.

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основные задачи трудового законодательства – создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений

Каждый работник имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

## Введение

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности, включая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

В соответствии с Основами законодательства Р.Ф. об охране труда все работники образовательных учреждений, включая руководителя, должны проходить обязательное обучение и проверку знаний по охране труда

Основной целью обучения по охране труда работников является формирование необходимых знаний по охране труда и обеспечение надлежащей охраны труда.

Настоящая программа предназначена для обучения по охране труда работников нашего учреждения

Основной целью обучения является формирование необходимых знаний по охране труда. В результате обучения работники должны знать:

- основные законодательные и иные нормативные правовые акты по охране труда;
- основные функции и полномочия органов государственного управления охраной труда;
- права и обязанности органов государственного надзора и контроля за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;
- организация и управление охраной труда в организации;
- действие опасных и вредных производственных факторов условий труда и меры защиты от них;
- порядок расследования, оформления и учета несчастных случаев работников и обучающихся школы;
  
- права общественных организаций ( профсоюзов и иных уполномоченных работниками представительных органов) по контролю за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда;
  
- меры обеспечения техникой безопасности и санитарно- гигиенических требований к условиям труда и учебы.

## **Законодательные и нормативные правовые акты по охране труда.**

Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими в любых видах деятельности, в том числе и в процессе образовательной деятельности

К федеральным законам, содержащим нормы охраны труда и регулирующим связанные с ней отношения, наряду с федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации», относятся Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон « об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и др.

Законодательные положения в области охраны труда реализуются через постановления Правительства, приказы, постановления и иные акты федеральных органов исполнительной власти.

Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляет трудовое законодательство (включая законодательство об охране труда) и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права:

- Трудовой кодекс РФ;
- иные федеральные законы;
- указы Президента РФ;
- постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- конституция (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ.;
- акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

Нормы трудового права, содержащиеся в законах, должны соответствовать Кодексу.

В случае противоречий между кодексом и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Кодекс.

## **Локальные нормативные акты**

Работодатель имеет право принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

В случаях, предусмотренных Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного Кодексом порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Стандарт организации рекомендуется вводить в действие приказом руководителя организации и согласовывать с представительным органом

трудового коллектива. Учет и хранение стандартов организации по безопасности труда осуществляет служба охраны труда. Пересмотр стандартов организации следует производить не реже одного раза в 5 лет

## **Инструкции по охране труда**

Инструкции по охране труда для работника разрабатываются исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы.

Инструкция по охране труда для работника разрабатывается на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда (при ее отсутствии - межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций-изготовителей оборудования, а также в технологической документации организации, с учетом конкретных условий производства. Эти требования излагаются применительно к должности, профессии работника или виду выполняемой работы.

Работодатель обеспечивает разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников, с учетом изложенного в письменном виде мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работника органа.

Проекты инструкций по охране труда разрабатывают руководители подразделений, служб, отделов и согласовывают их со службой охраны труда.

Проверку и пересмотр инструкций должен производиться не реже одного раза в 5 лет.

Действующие инструкции по охране труда для работников структурного подразделения организации, а также перечень этих инструкций хранятся у руководителя подразделения.

Местонахождение инструкций по охране труда для работников, могут быть выданы им на руки для изучения или при первичном инструктаже, либо вывешены на рабочих местах или участках, либо хранятся в ином месте, доступном для работников.

## **Социальное партнерство в сфере труда**

Социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений.

Сторонами социального партнерства выступают две группы, связанные между собой трудовыми отношениями, постоянно соприкасающиеся в процессе организации труда, его охраны и оплаты.

Социальное партнерство, как система взаимоотношений между работодателем и работниками, осуществляется в формах, которые перечислены в ст 27 Кодекса. Одной из основных является ведение коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров.

Представителем работников ГОУ «Спецшкола-интернат» является профком первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в сфере образования Ставропольского края и устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования и науки, их гарантии, компенсации и льготы является Отраслевое соглашение по учреждениям образования Ставропольского края на 2011-2013 годы

Глава VIII Отраслевого соглашения определяет обязательства сторон в отношении условий и охраны труда.

Министерство образования СК разрабатывает и утверждает Положения о внедрении системы управления системой труда (СУОТ) в образовательных учреждениях с учетом Положения СУОТ и требований международного стандарта ГОСТ 21.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Общие требования», введенного в действие в качестве национального стандарта Российской Федерации с 01.07.2009года

Министерство выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда в размере не менее « % от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

Работодатели и их представители создают в соответствии со статьей 218 ТК РФ комитеты по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации

Профсоюз берет на себя обязательства силами технической инспекции труда осуществлять общественный контроль по защите прав членов профсоюза на охрану труда, участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушениями трудового законодательства по охране труда.

## **Трудовой договор**

**Трудовой договор**- соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную

этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

### **Порядок заключения трудового договора**

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

В трудовом договоре указывается фамилия, имя отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор.

Важным условием трудового договора являются:

- место работы, дата начала работы;
  - наименование должности, специальности, профессии (с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации) или конкретная трудовая функция. Если согласно федеральным законам с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках;
  - права и обязанности работника;
  - права и обязанности работодателя;
  
  - характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых и (или) опасных условиях;
  - режим труда и отдыха (если в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
  - условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
  - виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.
- В трудовом договоре могут предусматриваться :
- условия об испытании;
  - неразглашение охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
  - обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя;

Иные условия, не ухудшающие положение работника в соответствии с требованиями Кодекса, законов и иных нормативных актов, коллективных договоров, соглашений.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

При заключении срочного трудового договора указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

Договор может содержать и дополнительные условия, конкретизирующие обязательства сторон и устанавливаемые в договорном порядке. К ним можно отнести условия об установлении испытательного срока, о совмещении профессий (должностей), переподготовке, обучении вторым и совмещаемым профессиям, о регулярном повышении квалификации, продолжительности дополнительного отпуска, режиме рабочего времени и времени отпуска и т.д.

Установление дополнительных условий трудового договора не должно ухудшать положение работника по сравнению с нормами, установленными законодательством, соглашением любого уровня (генеральным, отраслевым, специальным) и коллективным договором.

## **Обязанности работодателя в области охраны труда**

В соответствии с положением ст 212 кодекса обязанности по обеспечению безопасных условий охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

При этом работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений и оборудования, при осуществлении технологических процессов, а также безопасность применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды и , специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;
- обучение безопасным методам работы и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;
- **недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований по охране труда;**
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильное применение работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- в случаях предусмотренных Кодексом, законами или иными нормативными правовыми актами, проведение за счет собственных средств обязательных медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников, по их просьбам;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях и о средствах индивидуальной защиты;
- представление органам государственного управления охраной труда, органами государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Кодексом и иными нормативными правовыми актами;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в сроки, установленные Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение, с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного органа, инструкций по охране труда для работников;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.



Используемые структурными подразделениями машины, механизмы и другое производственное оборудование, проекты строительства производственных объектов, а также технологические процессы должны соответствовать требованиям охраны труда в обязательном порядке.

Работодатель обязан выдать молоко и лечебно-профилактическое питание в соответствии с установленными нормами.

Работодатель обязан создать службу охраны труда. Численность работников службы зависит от численности работающих и других условий.

## **Обязанности и права работника в области охраны труда**

Работник в соответствии со ст. 214 Кодекса обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о появлении признаков строго профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования)

В статьях 219 и 220 Кодекса закреплено право работника на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения опасности.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставить другую работу по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника, до устранения опасности

для его жизни и здоровья, оплачивает работодатель в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой, в соответствии с Кодексом.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Признание права на отказ от опасной работы- важное исключение из общих правил, определяющих, что работодатель является единственным лицом, которое распределяет работу, и что работник не должен отказаться от своих трудовых обязанностей или от выполнения указаний.

Каждый работник имеет право:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

## **Рабочее время и время отдыха**

**Рабочее время**-время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные

периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст 91 Кодекса)

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), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены) , время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Работа за пределами нормативной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника( совместительство), так и по инициативе работодателя ( сверхурочная работа) (ст 97) Кодекса.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника, а в отдельных случаях- и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

**Ненормированный рабочий день-** особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут, по распоряжению работодателя, при необходимости эпизодически привлекается к выполнению своих трудовых функций за пределами нормативной продолжительности рабочего времени.

Для работников, занятых на круглосуточных непрерывных работах, а также на других видах работ, где по условиям производства не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии со ст 104 Кодекса допускается введение суммированного учета рабочего времени, с учетным периодом-месяц, квартал и другие, но не более года. При этом сумма отработанных в этот период часов не должна превышать нормативного числа рабочих часов в учетном периоде.

**Время отдыха-** время , в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

## **Дополнительные гарантии охраны труда, предоставляемые лицам в возрасте до 18 лет**

Трудовое законодательство содержит специальные нормы, направленные на охрану труда и здоровья отдельных категорий работников. Согласно статьям 265-272 Кодекса заключение работодателем трудового договора с

работником в возрасте до 18 лет неизменно должно повлечь за собой его обязательства по предоставлению целого ряда гарантий и компенсаций.

К ним, прежде всего относятся:

- установление сокращенной рабочей недели;
- предоставление удлиненного (до 31 календарного дня) ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для работника время;
- запрет на применение труда на работах с вредными и опасными условиями труда, на подземных работах, а также на некоторых других работах;
- запрет на применение труда для сверхурочной работы, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- особый порядок распоряжения заключенного трудового договора;
- применение сниженных норм выработки и др.

Лица в возрасте до 18 лет также не могут привлекаться к работам по совместительству, к работам, требующим заключения договора о полной материальной ответственности, а также к работам по вахтовому методу.

## **Особенности регулирования труда женщин**

Во всех случаях труд женщин, а также иных лиц, обремененных выполнением семейных обязанностей (одиноким отцы, опекуны, попечители и т. п.), регулируется в отдельном порядке, с предоставлением социальных гарантий и компенсаций.

Среди них Кодекс выделяет:

- ограничения в применении труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах;
- запрет на применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы;
- запрет на направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе и работе в ночное время, в выходные и праздничные дни беременных женщин ( в отношении женщин прочих лиц с семейными обязанностями, имеющих детей в возрасте до трех лет, разрешение может быть только с письменного согласия ) и т.д.

Увольнение женщин должно производиться с обязательным соблюдением предусмотренных действующим законодательством дополнительных гарантий( ст261 Кодекса)

## Дисциплина труда

Дисциплина труда- обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности ( объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценными подарками, почетной грамотой, представляет к званию лучший по профессии)Другие виды поощрений работников за труд определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

**Правила внутреннего трудового распорядка организации-** локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утвержденные Правительством Российской Федерации, в соответствии с федеральными законами.

Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников организации.

Правила внутреннего трудового распорядка организации, как правило, являются приложением к коллективному договору.

**Дисциплинарные взыскания.** За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Порядок применения дисциплинарных взысканий. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее месяца со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику (под роспись) в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

**Снятие дисциплинарного взыскания** Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

## **Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда**

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории Р.Ф. осуществляют органы федеральной инспекции труда.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами федеральной инспекции труда осуществляют специально уполномоченные органы- федеральные надзоры.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти субъектов Р.Ф. и органы местного самоуправления

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляет генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом.