Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства

В соответствии со статьёй 3 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости, в том числе, от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

В соответствии со статьей 11 ТК РФ на территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами или международным договором Российской Федерации.

Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства регулируются статьями 327.1 – 327.7 ТК РФ.

В соответствии со статьей 327.1 ТК РФ на трудовые отношения между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за исключением случаев, в которых в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации трудовые отношения с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства, регулируются иностранным правом.

Трудовой договор между иностранным гражданином или лицом без гражданства и работодателем не может быть заключен, если в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации работодатель не вправе привлекать к трудовой деятельности

работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

Кроме того, согласно статье 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» работодатель и заказчик работ (услуг) имеют право привлекать и использовать иностранных работников при наличии разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность в случае, если он достиг возраста восемнадцати лет, при наличии разрешения на работу или патента.

В то же время, на ряд категорий указанный порядок не распространяется. В их числе иностранные граждане:

постоянно или временно проживающие в Российской Федерации (имеющие вид на жительство или разрешение на временное проживание соответственно);

признанные беженцами на территории Российской Федерации, - до утраты ими статуса беженца или лишения их статуса беженца;

получившие временное убежище на территории Российской Федерации, - до утраты ими временного убежища или лишения их временного убежища;

являющихся участниками Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, и членов их семей, переселяющихся совместно с ними в Российскую Федерацию;

обучающихся в Российской Федерации по очной форме в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования или научных организациях по образовательной программе среднего профессионального образования, программе бакалавриата, программе специалитета, программе магистратуры, программе ординатуры, программе ассистентуры-стажировки, имеющим государственную аккредитацию, или по программе подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) и работающих в свободное от учебы время.

Указанным категориям иностранных граждан для осуществления трудовой деятельности не требуется оформление каких – либо разрешительных документов.

Документы, предъявляемые иностранным гражданином или лицом без гражданства при приеме на работу

При заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства в соответствии со статьей 65 ТК РФ предъявляют работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые

(В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.07.2021 № 1250 с 1 января 2023г. на территории Российской Федерации введены в действие трудовые книжки Российской Федерации нового образца. Имеющиеся у работников трудовые книжки ранее установленного образца действительны и обмену на новые не подлежат.

В связи с этим при приеме на работу иностранный гражданин может предъявить только трудовую книжку установленного образца Российской Федерации, но не иностранного государства. Трудовые книжки иностранных государств работодатели не должны принимать и вносить в них записи. Согласно Федеральному закону от 16.12.2019 № 436-ФЗ и Федеральному закону от 16.12.2019 № 439-ФЗ с 1 января 2020 года работодатели формируют сведения о трудовой деятельности работника в электронном виде. Трудовые книжки на лиц, впервые принимаемых на работу после 31 декабря 2020 года, не оформляются, работодатель осуществляет в отношении них формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде. В связи с этим, при трудоустройстве иностранного гражданина и отсутствии у него трудовой книжки образца Российской Федерации, новая трудовая книжка на него не заводится, он предъявляет работодателю (при наличии) только сведения о трудовой деятельности, сформированные на него на территории Российской Федерации после 1 января 2020 года. При отсутствии таких сведений работодатель после приема такого работника на работу формирует на него сведения о трудовой деятельности в электронном виде в порядке, предусмотренном статьей 66.1 Трудового кодекса РФ);

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки

(«В соответствии со статьей 107 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (далее – Федеральный закон) в Российской Федерации признаются иностранное образование и (или) иностранная квалификация, подпадающие под действие международных договоров о взаимном признании, а также полученные в иностранных образовательных организациях, перечень которых с указанием соответствия получаемых в них образования и (или) квалификации образованию и (или) квалификации, полученным в Российской Федерации, устанавливается Правительством РФ. Распоряжением Правительства РФ от 30.01.2023 № 186-р утвержден перечень иностранных образовательных и научных организаций, полученные образование и (или) квалификации, ученые степени и ученые звания в которых признаются в Российской Федерации.

Согласно части 4 статьи 107 Федерального закона в случае, если иностранное образование и (или) иностранная квалификация не соответствуют вышеуказанным условиям, признание иностранного образования и (или) иностранной квалификации осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим

функции по контролю и надзору в сфере образования – Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки в порядке, предусмотренном Административным регламентом предоставления государственной услуги по признанию образования и (или) квалификации, полученных в иностранном государстве, утвержденного Приказом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 26.07.2023 № 1443.

Обладателям иностранного образования и (или) иностранной квалификации, признаваемых в Российской Федерации, предоставляются те же академические и (или) профессиональные права, что и обладателям соответствующих образования и (или) квалификации, полученных в Российской Федерации, если иное не установлено международными договорами о взаимном признании.

В соответствии с пунктом 6 статьи 69 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» лица, получившие медицинское, фармацевтическое или иное образование в иностранных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, допускаются к осуществлению медицинской деятельности или фармацевтической деятельности после признания в Российской Федерации полученных образования и (или) квалификации в порядке, установленном законодательством об образовании, установления федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере охраны здоровья, в утвержденном им порядке соответствия полученных образования и (или) квалификации квалификационным требованиям к медицинским и фармацевтическим работникам, утвержденным уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, и прохождения аккредитации специалиста, если иное не предусмотрено международными договорами Российской Федерации.

Приказом Министерства здравоохранения РФ и Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения от 31.10.2022 № 10335 утвержден порядок установления соответствия полученных в иностранных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, медицинского, фармацевтического или иного образования и (или) квалификации квалификационным требованиям к медицинским и фармацевтическим работникам.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.03.2022 № 511 (действует до 31 декабря 2023 года) работодатели (юридические лица, индивидуальные предприниматели) вправе заключать с лицами, являющимися гражданами Российской Федерации, Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и лицами без гражданства, постоянно проживающими на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, вынужденно покинувшими указанные территории и прибывшими на территорию Российской Федерации в экстренном массовом порядке, при поступлении их на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, трудовые договоры с учетом следующих особенностей:

а) без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации с последующим подтверждением квалификации в соответствии с правилами, установленными работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

б) без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации на основе свидетельства о квалификации, выданного в соответствии с Федеральным законом "О независимой оценке квалификации", по результатам прохождения независимой оценки квалификации.

Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 21.12.2022 № 804н утверждены Перечень профессий, должностей, специальностей и наименований квалификаций, по которым при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, возможно заключение трудового договора без предъявления документов об образовании и (или) квалификации на основе свидетельства о квалификации, выданного в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» и Перечень профессий, должностей, специальностей, по которым при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, возможно заключение трудового договора без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации с последующим подтверждением квалификации в соответствии с правилами, установленными работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям — при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

Справка о наличии (отсутствии) судимости на территории Российской Федерации выдается органами внутренних дел в порядке, определенном Административным регламентом Министерства внутренних дел РФ по предоставлению государственной услуги по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования, утвержденного приказом МВД

России от 27.09.2019 №660, в том числе по заявлениям иностранных граждан, лиц без гражданства. На территории Самарской области данную услугу оказывается по адресу: 443100, г.Самара, ул. Полева,4, телефон (846) 273-47-93, 273-47-19, 278-11-48 .

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ — при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Приказом МВД России от 02.11.2020 № 746 утвержден Административный регламент Министерства внутренних дел РФ по предоставлению государственной услуги по выдаче справок о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ. Заявителями могут быть в том числе иностранные граждане и лица без гражданства. Заявление подается заявителем в электронной форме с использованием ЕПГУ либо через МФЦ.

Наряду с документами, предусмотренными статьей 65 Трудового кодекса РФ, иностранный гражданин или лицо без гражданства поступающие на работу при заключении трудового договора предъявляют работодателю согласно статье 327.3 ТК РФ:

договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся высококвалифицированным специалистом, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации высококвалифицированным специалистом. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся высококвалифицированным специалистом, должен обеспечивать

оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме;

разрешение на работу или патент, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

разрешение на временное проживание, разрешение на временное проживание в целях получения образования, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

вид на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный в соответствии с ТК РФ трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в порядке, установленном частью третьей статьи 57 ТК РФ.

При заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства не предъявляют работодателю документы воинского учета, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами РФ, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ (ч. 3 ст. 327.3 ТК РФ).

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и

постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Обеспечение безопасных условий и охраны труда привлеченных к трудовой деятельности иностранных граждан и лиц без гражданства

В соответствии с частью 3 статьи 62 Конституции Российской Федерации иностранные граждане и лица без гражданства пользуются в Российской Федерации правами и несут обязанности наравне с гражданами РФ, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

Статья 11 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) устанавливает, что на территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, также распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами или международным договором Российской Федерации.

Обязанности работодателя в области охраны труда (статья 214 ТК РФ)

- ✓ Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.
- ✓ Создать и обеспечить работу системы управления охраной труда.
- ✓ Обеспечить соответствие рабочих мест должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда.
- ✓ Выявлять опасности и профессиональные риски, регулярно проводить их анализ и оценку.
- ✓ Проводить мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
- ✓ Проводить оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию новых объектов и рабочих мест.
- ✓ Устанавливать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством.
- ✓ Приобретать за счет собственных средств и выдавать работникам средства индивидуальной защиты (СИЗ) и смывающие средства. Оснастить производство средствами коллективной защиты.

- ✓ Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, по использованию СИЗ, а также инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знания требований охраны труда.
- ✓ Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.
- ✓ Проводить специальную оценку условий труда.
- ✓ Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры, если это предусмотрено законодательством.
- ✓ Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) СИЗ, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.
- ✓ Предоставлять уполномоченным органам информацию и документы.
- ✓ Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, по оказанию первой помощи пострадавшим.
- ✓ Расследовать и вести учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, микротравм.
- ✓ Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.
- ✓ Обеспечить беспрепятственный допуск надзорных органов в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

- ✓ Выполнять предписания должностных лиц органов, осуществляющих надзор и контроль.
- ✓ Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- ✓ Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.
- ✓ Разработать и утвердить локальные нормативные акты по охране труда.
- ✓ Вести реестр нормативных правовых актов по охране труда, в том числе в электронном виде.
- ✓ Соблюдать ограничения на привлечение отдельных категорий работников к работе с вредными и (или) опасными условиями труда.
- ✓ Приостановить работы при возникновении угрозы жизни и здоровью работников.
- ✓ При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создать для него условия труда, в том числе производственные и санитарно-бытовые, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

Права работника в области охраны труда (статья 216 ТК РФ)

- ✓ Иметь рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.
- ✓ Иметь обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- ✓ Получать достоверную информацию от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.
- ✓ Отказаться от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

- ✓ Получать за счет средств работодателя средства коллективной и индивидуальной защиты, смывающие средства.
- ✓ Пройти обучение по охране труда за счет средств работодателя.
- ✓ Получить дополнительное образование за счет работодателя в случае ликвидации рабочего места из-за нарушения требований охраны труда.
- ✓ Получить гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение.
- ✓ Пройти внеочередной медицинский осмотр и получить средний заработок за время прохождения медосмотра.
- ✓ Обращаться в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников по вопросам охраны труда.
- ✓ Принимать личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

Обязанности работника в области охраны труда (статья 215 ТК РФ)

- ✓ Соблюдать требования охраны труда.
- ✓ Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.
- ✓ Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.
- ✓ Использовать и правильно применять СИЗ и средства коллективной защиты.
- ✓ Проходить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) СИЗ, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знания требований охраны труда.
- ✓ Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях оборудования и инструментов, нарушениях технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

✓ Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

✓ Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медосмотры, психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры.

Медицинские осмотры и психиатрическое освидетельствование

Отдельные категории работников в обязательном порядке проходят медицинские осмотры и психиатрическое освидетельствование.

Медицинские осмотры работников

В обязательном порядке проходят медицинские осмотры работники пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений.

Также медицинские осмотры предусмотрены для лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах и работах, связанных с движением транспорта. Перечень таких вредных и (или) опасных производственных факторов, а также работ, при выполнении которых проводятся медицинские осмотры, утвержден приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры».

Лица в возрасте до 18 лет могут поступить на работу (вне зависимости от ее вида) только после предварительного обязательного медицинского осмотра. В дальнейшем, до достижения 18 лет, они обязаны проходить ежегодные медицинские осмотры (статья 266 ТК РФ).

Трудовое законодательство выделяет три вида медицинских осмотров.

1.Предварительные. Их проходят при поступлении на работу, еще до заключения трудового договора.

2.Периодические. Они проводятся с определенной частотой в период работы. К этой категории обследований относятся также медицинские

осмотры в начале и в конце рабочего дня (смены). Их устанавливают для некоторых категорий работников, например, водителей.

3.Внеочередные. Они могут устанавливаться нормативными правовыми актами. Также внеочередные медицинские осмотры (обследования) проводятся при наличии медицинских рекомендаций по итогам медицинских осмотров и/или после нетрудоспособности работника (часть 1 статьи 220 ТК РФ).

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работников, не прошедших обязательный медицинский осмотр (статья 76 ТК РФ).

Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников утвержден приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

Медицинские осмотры проводится на основании направления, выданного работодателем работнику.

Медицинские осмотры для работников бесплатны.

Психиатрическое освидетельствование работников

Порядок прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности и его периодичность определены приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование» (далее – приказ № 342н).

Обязательное психиатрическое освидетельствование (далее – освидетельствование) проходят работники, осуществляющие отдельные виды деятельности (далее – работник), в соответствии с видами деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, предусмотренными приложением № 2 к приказу №

342н (далее – виды деятельности).

Например, в случаях:

работа в особых условиях труда (профессии, связанные с управлением различными транспортными средствами, работа, где возможен контакт с химикатами, ядами, взрывоопасными, легковоспламеняющимися и другими веществами, опасными для жизни и здоровья, работа, предполагающая ношение и использование оружия);

деятельность, предполагающая социальное взаимодействие (работы в сфере общественного питания и пищевой индустрии, деятельность, непосредственно связанная с контактами с возбудителями инфекционных заболеваний, особо опасных инфекций, деятельность в коммунально-бытовом обслуживании и в торговле, профессии, предполагающие работу с детьми), а также в иных.

Освидетельствование работника проводится с целью определения его пригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению отдельных видов деятельности.

Освидетельствование работника проводится в обязательном порядке на основании выданного работодателем (его уполномоченным представителем) направления на освидетельствование (далее – направление).

Психиатрические освидетельствования для работников бесплатны.

Повторное прохождение освидетельствования работником не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности. Результат ранее проведенного освидетельствования подтверждается медицинскими документами, в том числе полученными путем электронного обмена между медицинскими организациями.

Врачебная комиссия по результатам освидетельствования выносит решение о признании работника пригодным или непригодным вследствие психического расстройства (при наличии медицинских психиатрических противопоказаний) к выполнению вида (видов) деятельности, указанного в направлении на освидетельствование.

По окончании прохождения работником освидетельствования медицинской организацией оформляется медицинское заключение.

Обучение по охране труда

Работодатель обязан обеспечить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников (статья 214 ТК РФ). Порядок

выполнения этой обязанности установлен Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 (далее – Правила). Положения этого документа обязательны для всех работодателей, включая индивидуальных предпринимателей.

Обучение по охране труда осуществляется в ходе проведения:

а) инструктажей по охране труда (первичный, повторный, внеплановый, целевой);

б) обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организации, у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда;

в) обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;

г) обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

д) стажировки на рабочем месте.

Обучение по программам охраны труда проходит с отрывом от работы (пункт 65 Правил). Это означает, что работодатель должен определить во внутренних документах порядок освобождения работника от трудовых обязанностей на время прохождения обучения по охране труда.

Первичное обучение по охране труда проводится не позднее 60 календарных дней после трудоустройства или перевода на другую работу (пункт 62 Правил).

В дальнейшем плановая подготовка работника проводится раз в три года, а по программе выполнения работ повышенной опасности — раз в год (пункты 59, 60 Правил).

Обучение по охране труда для работника бесплатное.

Работник, не прошедший обучение и проверку знаний требований охраны труда, не допускается к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей.

Обеспечение средствами индивидуальной защиты

При выполнении некоторых видов работ работник должен быть обеспечен средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими средствами.

Обеспечение СИЗ и смывающими средствами осуществляется в соответствии с приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами» и № 767н «Об

утверждении единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств», на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, с учетом результатов специальной оценки условий труда (СОУТ), результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников.

Каждый работодатель на основе типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств формирует и утверждает локальным нормативным актом Нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам (далее – Нормы).

Работодатель при формировании Норм, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа может осуществлять замену одного СИЗ, указанного в Единых типовых нормах, на другое, обеспечивающее равноценную или превосходящую по своим свойствам защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных по результатам СОУТ и оценки профессиональных рисков (далее – ОПР).

Работодатель имеет право осуществлять при формировании Норм замену нескольких СИЗ, указанных в Единых типовых нормах, на одно, обеспечивающее аналогичную или улучшенную защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений.

Потребность в СИЗ устанавливается работодателем в зависимости от профессий (должностей) работников организации с учетом перечня и уровня воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, установленных на рабочих местах по результатам СОУТ и ОПР, а также количества работников на этих рабочих местах.

Выдача работникам и возврат ими СИЗ, выдача дерматологических СИЗ, смывающих средств фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ (в электронном или бумажном виде)

В случае обеспечения учета выдачи СИЗ в электронном виде ведение личных карточек на бумажном носителе не требуется.

СИЗ и смывающие средства выдаются работникам бесплатно. Работодатель за счет собственных средств обязан организовать надлежащий уход за СИЗ, их хранение, своевременно осуществлять химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также их ремонт и замену.

Полезные контакты

Департамент условий и охраны труда министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области
8(846) 263-55-96, 263-68-57 – горячая линия по вопросам охраны труда

Государственная инспекция труда в Самарской области
+7 (937) 985-84-09 — горячая линия

Управление Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Самарской области
8 (846) 260-37-99 — горячая линия

Прокуратура Самарской области
8 (846) 333-54-28, 333-35-98– горячая линия