

С 1 сентября 2022 года начнут действовать новые правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда

Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 №2464 устанавливает обязательные требования к обучению по охране труда и проверке знания требований охраны труда у работников, заключивших трудовой договор с работодателем, а также требования к организациям и индивидуальным предпринимателям, оказывающим услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, а также обучению оказанию первой медицинской помощи, обучению применению средств индивидуальной защиты.

Обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда относятся к профилактическим мероприятиям по охране труда, направлены на предотвращение случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, снижение их последствий и являются специализированным процессом получения знаний, умений и навыков.

Обучение по охране труда осуществляется в ходе проведения: инструктажей по охране труда; стажировки на рабочем месте; обучения по оказанию первой помощи пострадавшим; обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты; 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 (далее - обучение требованиям охраны труда).

Настоящие Правила не распространяются на обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда, предусмотренные специальными требованиями к проведению обучения по охране труда, установленными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, а также нормативными правовыми актами уполномоченных федеральных органов исполнительной власти и органов государственного контроля (надзора).

В случае проведения обучения по охране труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в сфере электроэнергетики или сфере теплоснабжения, в рамках подготовки таких работников к аттестации в области (по вопросам) безопасности в соответствующей сфере (области) или подготовки и подтверждения готовности к работе дополнительное обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда не требуются.

ЭКСТРЕМИЗМ

В Российской Федерации экстремистская деятельность находится под запретом, а соблюдение этого запрета - под строгим контролем. Подобная строгость обусловлена в т.ч. обширным многонациональным и многоконфессиональным составом нашего государства, что требует пристального внимания и необходимости быстрого реагирования на попытки отдельных лиц и организаций посеять рознь между народами и различными группами населения нашей страны.

Нормативному регулированию борьбы с таким явлением, как экстремизм, посвящен, в частности, Федеральный закон от 25.07.2002 № 114-ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности».

Указанный Закон в ст. 1 содержит обширный перечень признаков, входящих в понятие экстремизма. В частности, к экстремизму (экстремистской деятельности) относятся:

- насильственное изменение основ конституционного строя и (или) нарушение территориальной целостности Российской Федерации (в том числе отчуждение части территории Российской Федерации), за исключением делимитации, демаркации, редемаркации Государственной границы Российской Федерации с сопредельными государствами;

- публичное оправдание терроризма и иная террористическая деятельность;

- возбуждение социальной, расовой, национальной или религиозной розни;

- пропаганда исключительности, превосходства либо неполноценности человека по признаку его социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности или отношения к религии;

- использование нацистской атрибутики или символики, либо атрибутики или символики, сходных с нацистской атрибутикой или символикой до степени смешения, либо атрибутики или символики экстремистских организаций, за исключением случаев использования нацистской атрибутики или символики, либо атрибутики или символики, сходных с нацистской атрибутикой или символикой до степени смешения, либо атрибутики или символики экстремистских организаций, при которых формируется негативное отношение к идеологии нацизма и экстремизма и отсутствуют признаки пропаганды или оправдания нацистской и экстремистской идеологии;

- организация и подготовка указанных деяний, а также подстрекательство к их осуществлению;

- финансирование указанных деяний либо иное содействие в их организации, подготовке и осуществлении, в том числе путем предоставления учебной, полиграфической и материально-технической базы, телефонной и иных видов связи или оказания информационных услуг и др.

На основании ст. 15 Закона о противодействии экстремизму за осуществление экстремистской деятельности граждане РФ, иностранные граждане и лица без гражданства несут уголовную, административную и гражданско-правовую ответственность в установленном законодательством РФ порядке.

К примеру, ст. 20.3 КоАП РФ-предусмотрена административная ответственность за пропаганду либо публичное демонстрирование нацистской атрибутики или символики, публичные призывы (т.е. обращения к другим лицам в любой форме) к осуществлению экстремистской деятельности (ст. 280 УК РФ), публичные призывы к осуществлению действий, направленных на нарушение территориальной целостности Российской Федерации (ст. 280.1 УК РФ).

СОГЛАСИЕ РАБОТНИКА НА ОТМЕНУ ПРИКАЗА О НЕЗАКОННОМ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Трудовое законодательство обеспечивает гарантии защиты прав работников от незаконного увольнения посредством установления исчерпывающего перечня оснований увольнения по инициативе работодателя, четкой регламентации процедуры увольнения и порядка восстановления на прежней работе при незаконном увольнении.

Восстановление незаконно уволенного работника возможно как путем отмены руководителем приказа о незаконном увольнении самостоятельно, по инициативе самого работодателя, так и в рамках отмены приказа руководителем во исполнение решения государственного органа либо государственного инспектора труда.

На протяжении длительного времени судебная практика исходила из признания за работодателем права на отмену любых издаваемых им приказов без учета позиции работника. И лишь с 2006 г. с учетом Определения Верховного Суда РФ от 13 января 2006 г. N 46-В05-44 подходы к решению обозначенных выше вопросов стали существенно меняться. Рассматривая надзорную жалобу гражданина, Верховный Суд РФ указал, что ТК РФ не предоставляет работодателю право изменять дату увольнения работника, равно как совершать иные юридически значимые действия, затрагивающие права работника, без его предварительного согласия, если трудовые отношения уже прекращены по инициативе самого работодателя. Аналогичная правовая позиция об отсутствии у работодателя права отменить незаконное увольнение без учета волеизъявления самого работника нашла отражение и в Определении Верховного Суда РФ от 10 января 2014 г. N 70-КГ13-7. Подобный подход в судебной практике, исходящий из обязательности наличия согласия работника при отмене работодателем своих приказов о незаконном увольнении, прослеживается во многих решениях судов общей юрисдикции разных регионов РФ.

Приведенная аргументация не является общепризнанной, не рассчитана на все случаи отмены приказов об увольнении, о чем свидетельствует неоднозначная судебная практика, включающая и противоположные по содержанию решения судов.

В частности, некоторые судебные акты исходят из того, что если работник злоупотребляет своими правами и не сообщает работодателю об обстоятельствах, препятствующих увольнению по инициативе работодателя (например, о состоянии беременности), то руководитель, издавший приказ об увольнении такого работника, вправе в последующем самостоятельно отменить указанный приказ без учета согласия работника, устранив тем самым допущенное нарушение законодательства.

При этом на законодательном уровне четко не регламентирован механизм издания приказов о восстановлении незаконно уволенных работников и учета при этом волеизъявления самих работников.

21 марта 2022 года установили правила получения субсидии за трудоустройство молодежи

Поддержку предоставят компаниям и ИП, трудоустроившим отдельные категории граждан в возрасте до 30 лет, в том числе выпускников колледжей и вузов без опыта работы, лиц без среднего профессионального или высшего образования, инвалидов, детей-сирот.

Для подбора персонала необходимо направить заявление в центр занятости через сайт «Работа в России».

После трудоустройства нужно подать заявление через систему «Соцстрах» о включении работодателя в реестр для предоставления субсидии. Данные правила регулируются Постановлением Правительства РФ от 18.03.2022 №398 «О государственной поддержке в 2022 году юридических лиц, включая некоммерческие организации, и индивидуальных предпринимателей в целях стимулирования занятости отдельных категорий граждан».