**Правила внутреннего трудового распорядка: регулировать или не регулировать нормы охраны труда**

Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР): что регламентирует этот локальный нормативный акт. Локальные нормативные акты в одном документе: в чем удобство для микропредприятий. Перечислить требования по охране труда в ПВТР — право работодателя.  
  
Контрольно-надзорные органы довольно часто обращают внимание на наличие и содержание правил внутреннего трудового распорядка (далее — ПВТР).  
  
Если в 2008-2010 гг. при проведении проверок нарушение, заключающееся в отсутствии ПВТР, встречалось практически на каждом третьем предприятии, то сейчас такое нарушение можно назвать редким и единичным случаем. А вот изучение содержания ПВТР по-прежнему позволяет выявлять нарушения норм и требований трудового законодательства.  
  
Следует отметить, что судебная практика по отношению к выявленным нарушениям и принимаемым мерам с 2008 по настоящее время значительно поменялась.  
  
Ранее суды оставляли в силе предписания и постановления государственных инспекторов труда, если в ПВТР отсутствовал какой-то из разделов, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), а также если в предписании содержались обязанности, виды взысканий, документы и т.д., не установленные ТК РФ. В последнее время суды отменяют такие решения.  
  
Встречаются случаи, когда работодателю приходится объяснять, почему он включил в ПВТР, например, раздел «Оплата труда и премирование работника» или «Система управления охраной труда». Претензии, как правило, заключаются в том, что локальные нормативные акты, регулирующие систему оплаты труда или порядок управления охраной труда организации, — это отдельные локальные нормативные акты, а не часть ПВТР.  
  
Получается, что если нормы, равнозначные по содержанию, напечатаны на отдельных листах, прошиты и утверждены в установленном законом порядке, то это локальный нормативный акт, а если это раздел или глава отдельного документа (например, ПВТР), то это не локальный нормативный акт.  
  
Если работодатель интегрировал в один локальный нормативный акт (в виде раздела/главы/части) различные локальные нормативные акты, то это его право, главное — соблюсти требования по утверждению локального нормативного акта, а также ознакомить с ним под подпись работников.  
  
И надо признать, что это будет удобно для микропредприятий и предприятий малого бизнеса, где нет производства, сложного оборудования, если мы говорим о вопросах охраны труда.  
  
Если Вы решили не плодить локальные нормативные документы, а интегрировать их как часть (главу, раздел) в ПВТР, то называйте эти части (главы, разделы) полным наименованием соответствующего локального нормативного акта, например «Раздел 8. Положение о системе управление охраной труда Общества».  
  
Если говорить об основных правах и обязанностях работника и работодателя, то в первую очередь речь идет о статьях 21 и 22 ТК РФ. Так, например, согласно статье 21 ТК РФ работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда. А вот остановиться на этой фразе или углубиться и перечислить такие требования в ПВТР — право работодателя. Что касается фразы «иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя», то здесь может скрываться любой из моментов жизни работника и работодателя, например требования по обеспечению санитарной одеждой и обувью.  
  
РЕКОМЕНДАЦИЯ  
  
Для тех, кто решил пересмотреть действующие ПВТР, рекомендуем вспомнить о статье 185.1 ТК РФ (гарантии работникам при прохождении диспансеризации), которая вступила в силу с 1 января 2019 года.  
  
При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, работникам гарантировано право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка. При этом работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Для реализации своих прав работник должен обратиться к работодателю с письменным заявлением.  
  
Надзорные органы уже с января 2019 осуществляютс соответствующие проверки. В связи с этим у работодателя есть несколько способов подготовиться к проверке: внести данную информацию в ПВТР, разработав, например, бланк заявления, или внести такую информацию в трудовые договоры работников, путем подписания дополнительных соглашений. Также разрешено рекомендованные дни диспансеризации включать в график отпуска работника.  
  
Вопросы диспансеризации работодатель может регламентировать внутренними документами только по заявлению работника.  
  
1. Прохождение диспансеризации — это право, а не обязанность работника.  
  
2. Работник может передумать или не пройти диспансеризацию по причине отсутствия в поликлинике конкретного врача-специалиста.  
  
Как известно, соблюдение установленного графика отпусков — обязанность, как работника, так и работодателя, а перенос по желанию одной из сторон или по соглашению должен быть предусмотрен локальными актами.