

ДОКЛАД С РУКОВОДСТВОМ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ, ДАЮЩИХ РАЗЪЯСНЕНИЕ, КАКОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПРАВОМЕРНЫМ, А ТАКЖЕ РАЗЪЯСНЕНИЕ НОВЫХ ТРЕБОВАНИЙ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ЗА 2 КВАРТАЛ 2017 Г.¹

Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований подготовлен в рамках реализации пункта 2.1.6 раздела «Внедрение системы комплексной профилактики нарушений обязательных требований» сводного Плана приоритетного проекта «Реформа контрольной и надзорной деятельности».

Руководство по соблюдению обязательных требований, дающим разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов, необходимых для их реализации организационных, технических мероприятий

В соответствии с п. 8.2.1 Методических рекомендаций по подготовке и проведению профилактических мероприятий, направленных на предупреждение нарушения обязательных требований разработано Руководство по соблюдению обязательных требований, дающим разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов.

Государственный контроль (надзор) – одна из функций государства, осуществляемая в целях организации выполнения законов и иных нормативных правовых актов.

Контроль и надзор – два важнейших метода государственного регулирования предпринимательской деятельности, направленные на предупреждение нарушения прав, пресечение таких нарушений, наказание виновных, ликвидацию правовой неграмотности. Одним словом, эти два метода есть один из основных видов деятельности государства по обеспечению соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда; обеспечению соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Одной из основных форм контрольно-надзорной деятельности являются проверки, под которыми понимается комплекс действий уполномоченных на то лиц, направленных на установление исполнения хозяйствующими субъектами норм законодательства, выявление правонарушений, их пресечение и применение санкций.

Контрольно-надзорная деятельность реализуется посредством организации и проведения проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей (плановые и внеплановые, выездные и документарные), рассмотрения жалоб, заявлений проведение расследований несчастных случаев и т.д.

Разъяснение неоднозначных или не ясных для подконтрольных лиц обязательных требований

Федеральной службой по труду и занятости разъясняются неоднозначные или не ясные для подконтрольных лиц обязательные требования.

Так, например, Рострудом предоставлены разъяснения по вопросу проведения внеплановой специальной оценки условий труда при смене одного помещения на другое, по вопросам сокращения численности или штата работников, в том числе в части запрета на расторжение трудового договора по основанию сокращения численности или штата с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одиноким матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации).

¹ Материал с официального сайта Федеральной службы по труду и занятости

Разъяснение новых требований нормативно-правовых актов

1) С 21.04.2017 г. вступил в силу приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.11.2016 № 604н «Об утверждении Правил по охране труда при добыче (вылове), переработке водных биоресурсов и производстве отдельных видов продукции из водных биоресурсов».

Правила по охране труда при добыче (вылове), переработке водных биоресурсов и производстве отдельных видов продукции из водных биоресурсов устанавливают государственные нормативные требования охраны труда при организации и проведении основных процессов и работ, связанных с добычей (выловом) и переработкой водных биоресурсов морскими рыбопромысловыми судами, судами внутренних водоемов и прибрежного плавания, а также производством отдельных видов рыбной и иной продукции из водных биоресурсов на береговых объектах рыбоперерабатывающей инфраструктуры.

Правила содержат требования охраны труда, предъявляемые к организации выполнения работ, к производственным территориям (помещениям, участкам производства работ), размещению технологического оборудования и организации рабочих мест, к выполнению работ (осуществлению производственных процессов), к процессам переработки водных биоресурсов и производства отдельных видов продукции из водных биоресурсов.

Требования Правил обязательны для исполнения работодателями (судовладельцами) - юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и физическими лицами (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями), осуществляющими деятельность, связанную с добычей (выловом), переработкой водных биоресурсов и производством отдельных видов продукции из водных биоресурсов.

2) С 27.08.2017 вступает в силу приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 апреля 2017 г. № 371н «Об утверждении Правил по охране труда при использовании отдельных видов химических веществ и материалов».

Правила по охране труда при использовании отдельных видов химических веществ и материалов (далее - Правила) устанавливают государственные нормативные требования охраны труда, предъявляемые к организации и осуществлению основных производственных процессов и работ, связанных с использованием неорганических кислот и щелочей, ртути, пластмасс, эпоксидных смол и материалов на их основе, канцерогенных и вызывающих мутацию химических веществ, бензола, жидкого азота (далее - использование химических веществ).

Требования Правил обязательны для исполнения работодателями - юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и физическими лицами (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями), при организации и осуществлении ими производственных процессов и работ, связанных с использованием химических веществ.

Разрабатывая внутренние инструкции по охране труда, работодатели должны будут опираться на требования технической документации изготовителя производственного оборудования и на новые Правила.

Рекомендуем до 27.08.2017 проверить, соответствуют ли локальные нормативные акты в сфере охраны труда требованиям Правил.

3) С 1.11.2017 вступает в силу приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 мая 2017 г. № 466н «Об утверждении Правил по охране труда при проведении работ в легкой промышленности».

Правила по охране труда в легкой промышленности (далее - Правила) устанавливают государственные нормативные требования охраны труда при организации и проведении основных процессов и работ, связанных с производством и отделкой тканей и трикотажа, производством нетканых материалов, прядением, производством текстильных изделий и одежды, обработкой кожевенного сырья, дублением и отделкой кожи, выделкой и крашением меха, производством одежды, обуви и других изделий из кожи и меха.

Требования Правил обязательны для исполнения работодателями, являющимися индивидуальными предпринимателями, а также работодателями - юридическими лицами

независимо от их организационно-правовой формы, при организации и осуществлении ими работ в легкой промышленности.

Разрабатывая внутренние инструкции по охране труда, работодатели должны будут опираться на требования техдокументации изготовителя производственного оборудования и на новые Правила.

Рекомендуем до ноября проверить, соответствуют ли локальные нормативные акты в сфере охраны труда требованиям Правил.

Устаревшие, дублирующие и избыточные обязательные требования

Предложения по совершенствованию законодательства о труде и охране труда, в том числе пробелы и противоречия

В рамках работы по систематизации, сокращению количества и актуализации обязательных требований в апреле 2017 года при Минюсте России создана Экспертная рабочая группа по совершенствованию контрольно-надзорной деятельности государственного надзора и контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований в сфере охраны труда, в которую входят должностные лица Роструда.

Так же продолжает работу Рабочая группа по выявлению устаревших и (или) избыточных обязательных требований трудового законодательства, проверка которых осуществляется в ходе надзорных мероприятий, и пересмотру подзаконных нормативных правовых актов в целях исключения устаревших и (или) избыточных обязательных требований трудового законодательства, созданная при Минтруде России, в которую также входят должностные лица Роструда.

В рамках деятельности указанных рабочих групп Минтрудом России подготовлен проект Федерального закона «О признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых указов Президиума Верховного Совета СССР по вопросам регулирования трудовых отношений», указанным проектом предлагается признание недействующими на территории Российской Федерации следующих документов:

1) Указ Президиума Верховного Совета СССР от 2 октября 1961 г. «О порядке рассмотрения споров о возмещении предприятиями, учреждениями, организациями ущерба, причинённого рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с их работой».

2) Указ Президиума Верховного Совета СССР от 27 сентября 1968 г. «Об испытании при приеме на работу работников научно-исследовательских, проектных, проектно-конструкторских, технологических организаций и научно-исследовательских подразделений высших учебных заведений».

3) Указ Президиума Верховного Совета СССР от 27 сентября 1971 г. № 2151-VIII «Об утверждении Положения о правах профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации».

4) Указ Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. № 311-IX «Об условиях труда временных рабочих и служащих».

Также Минтрудом России совместно с Рострудом подготовлен проект Плана мероприятий («Дорожная карта») по отмене и актуализации обязательных требований в сфере соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Указанным проектом предусмотрена в том числе разработка и внесение в Правительство Российской Федерации законопроекта «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (в части исключения дублирования полномочий федеральных органов исполнительной власти в сфере охраны труда)», в целях исключения избыточных требований планируется подготовка предложений по внесению изменений в статью 58 Трудового кодекса Российской Федерации, также предусмотрены иные мероприятия по изменению и актуализации обязательных требований.

Информация о принятых решениях Конституционного Суда Российской Федерации, практика судов общей юрисдикции и арбитражных судов

При анализе практики применения во втором квартале 2017 года судебными органами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, целесообразно обратить внимание на следующие выводы Верховного Суда Российской Федерации:

∅ применение к выплате за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (компенсационной выплате) иных выплат компенсационного и стимулирующего характера положениями статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации, подлежащими применению во взаимосвязи с частью четвертой статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации, не предусмотрено;

∅ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника в случае получения от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, в том числе за умышленные преступления категорий, не названных в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации, на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда;

∅ в случае предоставления работнику учебного отпуска с сохранением среднего заработка в период работы, дающей право на досрочное назначение страховой пенсии по старости и включаемой в специальный стаж, периоды таких отпусков также подлежат включению в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

Анализ обращений граждан и организаций по вопросам наличия пробелов и противоречий действующего законодательства

Анализ обращений физических и юридических лиц выявил некоторые вопросы, требующие урегулирования, а именно:

Срок передачи работнику подписанного трудового договора

Вопрос:

В какой срок работодатель при приеме на работу обязан передать работнику второй экземпляр трудового договора?

Ответ:

Нормами действующего законодательства не установлен предельный срок, до истечения которого работодатель обязан выдать работнику его экземпляр трудового договора. По нашему мнению, фактически при подписании трудового договора работодатель должен передать работнику экземпляр трудового договора.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Является ли вакантной должность, по которой работник находится в отпуске по беременности и родам

Вопрос:

Обязан ли работодатель при увольнении в связи с сокращением численности или штата организации предлагать работникам, чьи должности сокращаются, временную вакантную должность работника, который находится в отпуске по беременности и родам?

Ответ:

По нашему мнению, при увольнении в связи с сокращением численности или штата организации работодатель не обязан предлагать увольняемым работникам должности, которые заняты сотрудниками, находящимися, например, в отпуске по беременности и родам. Такие должности не являются вакантными (свободными). На период отпуска по беременности и родам,

а также ежемесячного отпуска по уходу за ребенком за сотрудником сохраняется место работы (должность).

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

В соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 (сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Согласно ч. 1 ст. 255 ТК РФ женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

В соответствии с ч. 4 ст. 256 ТК РФ на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Хранение копий личных документов работника

Вопрос:

Можно ли хранить копии документов работника (копия паспорта, СНИЛС, трудовой книжки) в его личном деле?

Ответ:

Нормами действующего законодательства порядок ведения личного дела работника не установлен. По нашему мнению, работодатель вправе хранить копии документов работника (копия паспорта, СНИЛС, трудовой книжки) в его личном деле при условии получения от работника согласия на хранение и обработку персональных данных.

Правовое обоснование:

Ч. 1 ст. 23 Конституции РФ закрепляет право каждого на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени. Согласно ч. 1 ст. 24 сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются.

В соответствии с п. 1 ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» под персональными данными понимается любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных).

Правила защиты персональных данных работника установлены главой 14 ТК РФ.

Ст. 86 ТК РФ устанавливает, что обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в следующих целях:

- обеспечение соблюдения законов и иных нормативных правовых актов;
- содействие работникам в трудоустройстве;
- получение образования и продвижение по службе;
- обеспечение личной безопасности работников;
- контроль количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

Как работа по совместительству становится работой по основному месту работы

Вопрос:

Работник уволился с основного места работы, и теперь работа по совместительству стала основным местом работы. Как правильно внести запись в трудовую книжку в этой ситуации?

Ответ:

Порядок заполнения трудовых книжек в такой ситуации законодательством не установлен.

По нашему мнению, в данном случае следует в трудовой книжке работника после записи об увольнении с основного места работы в виде заголовка указать полное и (при наличии) сокращенное наименование организации, а затем внести запись о приеме работника на работу со дня начала работы у конкретного работодателя со ссылкой на соответствующий приказ (распоряжение) и с указанием периода работы в качестве совместителя.

Правовое обоснование:

Согласно п. 3.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 N 69, в графе 3 раздела "Сведения о работе" трудовой книжки в виде заголовка указывается полное наименование организации, а также сокращенное наименование организации (при его наличии).

Под этим заголовком в графе 1 ставится порядковый номер вносимой записи, в графе 2 указывается дата приема на работу.

В графе 3 делается запись о принятии или назначении в структурное подразделение организации с указанием его конкретного наименования (если условие о работе в конкретном структурном подразделении включено в трудовой договор в качестве существенного), наименования должности (работы), специальности, профессии с указанием квалификации, а в графу 4 заносятся дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, согласно которому работник принят на работу. Записи о наименовании должности (работы), специальности, профессии с указанием квалификации производятся, как правило, в соответствии со штатным расписанием организации. В случае, если в соответствии с федеральными законами 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, предусмотренным соответствующими квалификационными справочниками.

Инициатива работника на повышение квалификации

Вопрос:

Работник написал заявление на прохождение повышения квалификации с частичным отрывом от производства. Должен ли работодатель издать приказ о прохождении повышения квалификации и как в таком случае оформить табель?

Ответ:

Трудовым законодательством урегулирован случай повышения квалификации только с отрывом от производства либо без отрыва. При направлении работодателем работника на повышение квалификации с отрывом от работы за работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. В табеле учета рабочего времени можно в этом случае указать код ПК (07), если работодатель пользуется унифицированной формой табеля. Обязательность оформления письменного приказа в случае повышения квалификации работника не предусмотрена трудовым законодательством (закон говорит о направлении), данный вопрос решается работодателем самостоятельно.

Правовое обоснование:

В соответствии с ч. 1 ст. 196 Трудового кодекса РФ необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

На основании ст. 197 ТК РФ работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование (а также на прохождение независимой оценки квалификации), которое реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

Согласно ст. 187 ТК РФ при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.