



Веб-трансляция

Новое в трудовом законодательстве. Изменение документов и процедур в 2016 году

Шнайдер Светлана Анатольевна - практикующий юрист



КОНСАЛТИНГОВАЯ ГРУППА

директор по персоналу ОАО «Развитие активов»

WWW.RUNA.RU
8 495 231-7888

Статья 19.29. Незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего либо бывшего государственного или муниципального служащего

Привлечение работодателем либо заказчиком работ (услуг) к трудовой деятельности на условиях трудового договора либо к выполнению работ или оказанию услуг на условиях гражданско-правового договора государственного или муниципального служащего, замещающего должность, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами, либо бывшего государственного или муниципального служащего, замещавшего такую должность, с нарушением требований, предусмотренных Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», –

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей; на должностных лиц – от двадцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц – от ста тысяч до пятисот тысяч рублей.

Статья 64.1. Условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими

Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеют право замещать должности в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в **должностные (служебные) обязанности** государственного или муниципального служащего, только с **согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов**, которое дается в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы.

Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми

УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

От 18 мая 2009 №557

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПЕРЕЧНЯ ДОЛЖНОСТЕЙ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ, ПРИ НАЗНАЧЕНИИ НА КОТОРЫЕ ГРАЖДАНЕ И ПРИ ЗАМЕЩЕНИИ КОТОРЫХ ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ СЛУЖАЩИЕ ОБЯЗАНЫ ПРЕДСТАВЛЯТЬ СВЕДЕНИЯ О СВОИХ ДОХОДАХ, ОБ ИМУЩЕСТВЕ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВАХ ИМУЩЕСТВЕННОГО ХАРАКТЕРА, А ТАКЖЕ СВЕДЕНИЯ О ДОХОДАХ, ОБ ИМУЩЕСТВЕ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВАХ ИМУЩЕСТВЕННОГО ХАРАКТЕРА СВОИХ СУПРУГИ (СУПРУГА) И НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ДЕТЕЙ

Раздел I. Должности федеральной государственной гражданской службы

1. Должности федеральной государственной гражданской службы, отнесенные Реестром должностей федеральной государственной гражданской службы, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 31 декабря 2005 г. N 1574 "О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы", к высшей группе должностей федеральной государственной гражданской службы.

2. Должности руководителей и заместителей руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти.

3. Другие должности федеральной государственной гражданской службы, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Правительством Российской Федерации.

Статья 19.29. Незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего либо бывшего государственного или муниципального служащего

Привлечение работодателем либо заказчиком работ (услуг) к трудовой деятельности на условиях трудового договора либо к выполнению работ или оказанию услуг на условиях гражданско-правового договора государственного или муниципального служащего, замещающего должность, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами, либо бывшего государственного или муниципального служащего, замещавшего такую должность, с нарушением требований, предусмотренных Федеральным законом от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей; на должностных лиц - от двадцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до пятисот тысяч рублей.

**ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 21 января 2015 г. N 29

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРАВИЛ
СООБЩЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕМ О ЗАКЛЮЧЕНИИ
ТРУДОВОГО ИЛИ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО
ДОГОВОРА НА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ
(ОКАЗАНИЕ УСЛУГ) С ГРАЖДАНИНОМ,
ЗАМЕЩАВШИМ ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ИЛИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ, ПЕРЕЧЕНЬ
КОТОРЫХ УСТАНАВЛИВАЕТСЯ НОРМАТИВНЫМИ
ПРАВОВЫМИ АКТАМИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

4. Сообщение направляется представителю нанимателя (работодателю) гражданина по последнему месту его службы в 10-дневный срок со дня заключения трудового договора или гражданско-правового договора.

5. В сообщении, направляемом работодателем представителю нанимателя (работодателю) гражданина по последнему месту его службы, должны содержаться следующие сведения:

а) фамилия, имя, отчество (при наличии) гражданина (в случае, если фамилия, имя или отчество изменялись, указываются прежние);

б) число, месяц, год и место рождения гражданина;

в) должность государственной или муниципальной службы, замещаемая гражданином непосредственно перед увольнением с государственной или муниципальной службы (по сведениям, содержащимся в трудовой книжке);

г) наименование организации (полное, а также сокращенное (при наличии)).

6. В случае если с гражданином заключен трудовой договор, наряду со сведениями, указанными в пункте 5 настоящих Правил, также указываются следующие данные:

а) дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, согласно которому гражданин принят на работу;

б) дата заключения трудового договора и срок, на который он заключен (указывается дата начала работы, а в случае, если заключается срочный трудовой договор, - срок его действия);

в) наименование должности, которую занимает гражданин по трудовому договору в соответствии со штатным расписанием, а также структурное подразделение организации (при наличии);

г) должностные обязанности, исполняемые по должности, занимаемой гражданином (указываются основные направления поручаемой работы).

7. В случае если с гражданином заключен гражданско-правовой договор, наряду со сведениями, указанными в пункте 5 настоящих Правил, также указываются следующие данные:

а) дата и номер гражданско-правового договора;

б) срок гражданско-правового договора (сроки начала и окончания выполнения работ (оказания услуг);

в) предмет гражданско-правового договора (с кратким описанием работы (услуги) и ее результата);

г) стоимость работ (услуг) по гражданско-правовому договору;

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 20 декабря 2013 г. N 31-АД13-4

При этом ООО "ТрансТехСервис" в установленный срок не сообщило представителю нанимателя К. по последнему месту ее службы о привлечении последней 2 сентября 2011 г. к трудовой деятельности.

В ходе производства по настоящему делу судьями нижестоящих судебных инстанций было установлено, что К. при устройстве на работу в ООО "ТрансТехСервис" подала заявление о выдаче ей новой трудовой книжки ввиду утери старой (л.д. 25).

При этом К. ни в анкете для службы безопасности, ни в анкете для регистрации кандидата не указывала о последнем месте своей службы (л.д. 68 - 70).

Следовательно, у ООО "ТрансТехСервис" отсутствовали сведения о том, что К. ранее замещала должность специалиста 1-го разряда Межрайонной ИФНС N <...> по <...>, в связи с чем общество не имело возможности сообщить в Межрайонную ИФНС N по <...> о заключении с К. трудового договора.

При таких обстоятельствах постановление мирового судьи судебного участка N 3 Ленинского района г. Чебоксары Чувашской Республики от 30 января 2013 г., решение судьи Ленинского районного суда г. Чебоксары Чувашской Республики от 29 марта 2013 г. и постановление заместителя Председателя Верховного Суда Чувашской Республики от 24 мая 2013 г., вынесенные в отношении ООО "ТрансТехСервис" по делу об административном правонарушении, предусмотренном статьей 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, подлежат отмене.

ЗАКОН

от 19 апреля 1991 года N 1032-1

О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 25. Содействие работодателей в обеспечении занятости населения

6. Запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера).

Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, привлекаются к административной ответственности, установленной законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 17 марта 2004 г. N 2 О ПРИМЕНЕНИИ СУДАМИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

10... Между тем при рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания статьи 8, части 1 статьи 34, частей 1 и 2 статьи 35 Конституции РФ и абзаца второй части первой статьи 22 Кодекса **работодатель** в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом **самостоятельно**, под свою ответственность **принимает необходимые кадровые решения** (подбор, расстановка, увольнение персонала) и **заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя**, а также того, что **Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности** или работы **немедленно** по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (части вторая и третья статьи 64 Кодекса); работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со

Качества, характеризующие
работника (соискателя)

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 2 апреля 2013 г. N 33-4096/13

Качества, характеризующие
работника (соискателя)

Истец обратился в Смольнинский районный суд Санкт-Петербурга с вышеназванным иском и просил признать отказ в приеме на работу необоснованным, обязать ответчика заключить с ним трудовой договор на занятие должности <...> кафедры <...> института региональной экономики и управления Санкт-Петербургского государственного университета сервиса и экономики,

взыскать материальный вред в виде неполученного заработка и компенсацию морального вреда в сумме <...> рублей.

В обоснование иска указывал, что в период до <дата> 2011 он работал в Санкт-Петербургском государственном университете сервиса и экономики в должности заведующего кафедрой <...>.

<дата>.2012 зав. кафедрой <...> института региональной экономики и управления Санкт-Петербургского государственного университета сервиса и экономики, <...> пригласил <...> В.Н. на постоянную работу, на указанную кафедру на должность <...> на 0,5 ставки.

<...> В.Н. принял указанное предложение, после чего <дата>08.2012 им было написано заявление о приеме на работу, которое было завизировано <...>, а также согласовано с директором института региональной экономики и управления, который входит в структуру Университета.

Однако в дальнейшем и.о. ректора Университета Л. не согласовал прием <...> В. Н. на работу, о чем сообщил ему письменно письмом 15.10.2012. Полагая отказ в

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 2 апреля 2013 г. N 33-4096/13

Качества, характеризующие
работника (соискателя)

Письмом от 15.10.2012 и.о. ректора Л. истцу было сообщено об причинах отказа в принятии его на работу, а именно: в связи с ненадлежащим исполнением им должностных обязанностей в период его работы в должности <...> <...> Университета в период до <дата>.08.2011, что выражалось в невыполнении им плановых заданий и программ кафедры, в том числе учебных планов кафедры.

Таким образом, истцу было отказано в связи с тем, что его деловые качества не устроили предполагаемого работодателя, что в силу ст. 64 ТК РФ не является необоснованным отказом в заключении трудового договора.

Из материалов дела следует, что предложение о приеме на работу поступило истцу от зав. кафедрой <...> института - <...>, который завизировал заявление истца о приеме на работу. Однако указанное лицо не обладало на тот момент полномочиями по приему сотрудников, в связи с чем, поступившее от него истцу предложение занять вакантную должность не может рассматриваться как официальное предложение.

ПРИМОРСКИЙ КРАЕВОЙ СУД ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 13 октября 2014 г. по делу N 33-9050

Качества, характеризующие
работника (соискателя)

Истица обратилась в суд с названным иском, указав, что с ноября 2002 года по 31 марта 2012 года работала в должности... МБОУ "СОШ N 3". По объективным причинам написала заявление об увольнении с должности..., после чего распоряжением главы администрации от 31.03.2014 г. была уволена. Помимо того, что являлась..., на протяжении 12 лет.... По состоянию на 01.04.2014 г. в школе имелась вакансия... - 5а, 5б, 6в класса - 23 часа недельных, а также 7б класса в котором она работала, 6 недельных часов. Своим приказом от 02.09.2013 г. 23 недельных часа, из вакансии были переданы учителям начальных классов в силу производственной необходимости. После ее увольнения с должности..., с 01.04.2014 по 04.04.2014 г. не могла трудоустроиться в школу в качестве..., поскольку в школе отсутствовал директор. 07.04.2014 г. она обратилась с заявлением о приеме на работу в качестве... к директору МБОУ "СОШ N 3" ФИО6, однако в приеме на работу ей было отказано по причине нецелесообразности. В связи с наличием вакансии считает отказ в приеме на работу необоснованным и незаконным. После отказа ответчика в приеме на работу она сильно переживала, была вынуждена обратиться за помощью к психотерапевту, две недели находилась на больничном. Просила суд возложить на ответчика обязанность принять ее на вакантную должность..., взыскать моральный вред в размере 30000 рублей.

С учетом указанного суд пришел к правильному выводу о том, что на момент поступления заявления истицы о приеме на работу уже было принято кадровое решение о возложении исполнения обязанностей по вакантной должности - 23 недельных часов, на которые претендует истица, на работников этого учреждения ФИО9 и ФИО7 путем увеличения учебной нагрузки.

Судом обоснованно не приняты доводы о наличии вакантных 6 недельных часов, поскольку ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения.

Поскольку доказательств, подтверждающих, что ответчиком сообщалось об открытии вакансии и приеме на работу по данной должности в средствах массовой информации, либо с истицей велись переговоры о приеме ее на работу, а также доказательств дискриминационного характера отказа в приеме на работу, истцом не предоставлено, а ответчиком такие обстоятельства не подтверждены, учитывая, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, суд пришел к обоснованному выводу об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований.

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 3 августа 2015 г. N 33-11256/2015

Качества, характеризующие
работника (соискателя)

К.В.В. обратился в суд с иском к ООО <...>, указывая, что из рекламных объявлений, размещенных в средствах массовой информации, истцу стало известно о том, что ответчик производит набор персонала, в том числе, на должность <...>. Знаниями, квалификацией и опытом по выбранной специальности истец обладает, в связи с чем, <дата> с целью трудоустройства он обратился в супермаркет ООО ТК <...> по адресу ул. <...>, д. <...>, заполнил анкету и <дата> прошел собеседование со старшим оператором, по окончании которого истцу предложили позвонить <дата> и договориться о прохождении стажировки. В указанный день истец позвонил менеджеру по персоналу, из ответа которой истец узнал, что в приеме на работу истцу отказано по половому признаку, поскольку на эту вакансию принимают только женщин. Письменный отказ в приеме на работу от <дата> был получен истцом в середине марта 2014 года. Снова увидев <дата> размещенную в СМИ информацию ООО ТК <...> о наборе персонала, истец с целью трудоустройства обратился в супермаркет ООО ТК <...> по адресу <...> пр., д. <...>, заполнил анкету, прошел собеседование с менеджером по персоналу и на <дата> был приглашен для прохождения собеседования, которое состояло из проверки представленных истцом документов и тестирования. Из ответа ответчика истцу стало известно о том, что "текст выявил неполноту заполнения информации, небрежность в работе с документами, ошибки в результате невнимательности. Отсутствие применения знаний бухгалтерского учета и ведение соответствующего документооборота". В мае 2014 года истец вновь обратился к ответчику через управляющую магазином с целью трудоустройства, однако в приеме на работу истцу было отказано на основании того, что трудоустройство возможно только для граждан, направленных из отдела персонала. Истец также обращался в ООО ТК <...> по адресу <...> ш., д. <...> и <...> наб., д. <...>, однако ему снова было отказано. Истец полагает отказы ответчика в приеме его на работу на должность оператора ПК незаконными и нарушающими требования статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации. В связи с изложенным, К.В.В., уточнив исковые требования в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, просил признать отказы в приеме его на работу на должность <...> от <дата>, <дата>, <дата>, <дата>, <дата>, <дата> незаконными, обязать ответчика заключить с истцом трудовой договор и принять на вакантную должность <...> <дата> года, взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 30 000 руб., заработную плату, исходя из среднемесячного заработка, указанного в вакансии - 24 000 руб., начиная с <дата> и

Качества, характеризующие работника (соискателя)

Письмом генерального директора ООО <...> N <...> от <дата> истцу сообщено о том, что по результатам тестирования, состоявшегося <дата> в Центральном офисе, расположенном по адресу: Санкт-Петербург, <адрес>, было сделано заключение о квалификационном уровне и деловых качествах К.В.В. на должность <...>: заполненный текст выявил неполноту заполнения информации, небрежность в работе с документами, ошибки в результате невнимательности, отсутствия применения знаний бухгалтерского учета, ведения соответствующего документооборота. На основании собеседования, заполнения анкеты и теста в установленные законом сроки в адрес истца направлен письменный отказ в приеме на работу согласно квалификационным требованиям и несоответствию деловым качествам к должности <...>.

В ходе рассмотрения дела представитель ответчика поясняла, что в период обращения истца о приеме на работу в супермаркет по адресу: Санкт-Петербург, <адрес>, по указанному адресу уже проводился отбор претендентов на ту же вакантную должность, одна из претендентов, успешно прошедшая тестирование в центральном офисе <дата>, была принята на работу, в связи с чем, <дата> вакансия была закрыта, о чем истцу было сообщено письменным отказом от <дата>. Результаты прохождения основного квалификационного теста в отделе персонала работодателя после повторного обращения истца <дата> показали неудовлетворительные знания истца. Кроме того, при личном общении с истцом у него был выявлен дефект речи, выраженный в заикании, тогда как одним из значимых деловых качеств сотрудников является четкая хорошо поставленная речь, что обусловлено необходимостью ежедневного непосредственного общения работников, занимающих должность <...>, с поставщиками. В связи с этим, при последующих обращениях истцу уже не предлагалось прохождения квалификационного теста.

Из представленных истцом сведений о занимаемых им ранее должностях (<...>, <...>, <...>) не усматривается наличие у истца необходимых знаний в области бухгалтерского учета, ведения документооборота.

Разрешая по существу заявленные К.В.В. требования, суд установил, что отказы ответчика в приеме истца на работу были обусловлены обстоятельствами, связанными с оценкой деловых качеств истца, а потому не могут расцениваться как акт дискриминации в отношении его и не нарушают установленного статьей 64 Трудового кодекса Российской Федерации запрета на необоснованный отказ в заключении трудового договора, в связи с чем, пришел к выводу об отсутствии оснований для удовлетворения иска.

ХАБАРОВСКИЙ КРАЕВОЙ СУД АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 11 марта 2015 г. по делу N 33-800/2015

Качества, характеризующие
работника (соискателя)

К. обратилась в суд с иском к дошкольному образовательному учреждению "Детский сад N", в котором просила суд обязать ответчика принять ее на работу с ДД.ММ.ГГГГ, выплатить компенсацию морального вреда в размере <данные изъяты>.

В обоснование иска указала, что ответчик ДД.ММ.ГГГГ отказал ей в приеме на работу на вакантную должность <данные изъяты> при наличии двух вакансий, в связи с чем, она испытывает нравственные страдания.

В ходе судебного разбирательства, истец представила заявление о дополнении исковых требований, согласно которым просила принять ее на работу на должность <данные изъяты> как только появится вакансия, взыскать с ответчика неполученную заработную плату за период с ДД.ММ.ГГГГ в размере <данные изъяты>, исходя из заработной платы в размере <данные изъяты> в месяц.

Как установлено судом, по поводу трудоустройства К. обратилась к заведующей детским садом N впервые ДД.ММ.ГГГГ, подав заявление в котором просила принять ее на должность <данные изъяты> с ДД.ММ.ГГГГ на время летних отпусков, декрета или постоянно при наличии вакансии.

Заведующей детским садом N К. был дан ответ о том, что прием на работу в ДООУ N при войсковой части 59313-45 на должность <данные изъяты> не планируется.

ДД.ММ.ГГГГ К. обратилась к командиру войсковой части 59313-45, заведующей детским садом N с заявлением о приеме на работу на должность <данные изъяты>, как только появится вакантная должность. На данное заявление заведующей детским садом N заявителю было письменно сообщено, что работодатель не обязан сообщать об имеющихся вакансиях конкретному лицу. При наличии вакансий работодатель осуществляет подбор кадров на основе принципа свободы трудового договора, при этом К. вправе претендовать на заключение трудового договора на общих основаниях.

Из материалов дела следует, что в период с ДД.ММ.ГГГГ в детском саду имелась одна вакантная должность, которая распределялась между работающими <данные изъяты>.

Установив перечисленные обстоятельства, суд пришел к выводу о том, что К. не было отказано в приеме на работу по причине допущенной в отношении нее дискриминации.

Доводы истца о том, что в ДООУ N имелись вакантные должности <данные изъяты>, судом обоснованно не приняты во внимание, поскольку Трудовой кодекс РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности немедленно по мере их возникновения.

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 15 января 2015 г. N 33-529/2015

Качества, характеризующие
работника (соискателя)

Как следует из материалов дела, в связи с обращением К. к ответчику по вопросу трудоустройства и последующим требованием истца о документальном обосновании причины отказа (л.д. 25) ему было сообщено письмом генерального директора ООО "Гастроном 811" от 07.02.2014 г. N 15 (л.д. 6), что по результатам собеседования, состоявшегося 24.01.2014 г. в отделе кадров, ему отказано в трудоустройстве ввиду несоответствия его деловых качеств требованиям действующей у работодателя должностной инструкции оператора по заказу товара, необходимым для эффективного выполнения функций.

В указанном сообщении также была приведена ссылка на несоответствие истца предусмотренному должностной инструкцией требованию о наличии у работника среднего специального образования в области торговли.

Возражая против иска, ответчик представил в суд копию утвержденной руководителем предприятия должностной инструкции оператора по заказу товара (л.д. 30 - 31), которой предусмотрено, в частности, что:

- на эту должность назначается лицо, имеющее среднее профессиональное образование и стаж работы в предприятиях розничной торговли продовольственными товарами от 1 года (п. 1.4.);
- оператор по заказу должен обладать знаниями в области товароведения, стандартов и технических условий, касающихся товаров, основных свойств продовольственных товаров, их качественных характеристик, методов учета товарно-материальных ценностей и расчета потребности в них, условий поставки, хранения и транспортировки товарно-материальных ценностей, видов и назначение торгово-технического оборудования, условий его эффективного использования (п. 1.5.);
- в число должностных обязанностей оператора по заказу товаров входит анализ особенностей покупательского спроса, товарного ассортимента и цен, интенсивности продаж товаров в магазина, участие в определении ассортимента товаров и формировании полного ассортимента с учетом сроков реализации различных групп товаров (п. п. 3.2 и 3.3.).

Таким образом, выполнение работы по данной должности предполагает наличие у работника определенных специальных знаний.

Качества, характеризующие работника (соискателя)

Между тем, истцом не оспаривается, что средним профессиональным образованием в области торговли он не обладает, что подтверждено также представленной им в суд копией диплома об окончании 24.06.1993 г. Ленинградского радиотехнического техникума по специальности "программирование для ЭВМ и автоматизированных систем" и о присвоении квалификации "техник-программист" (л.д. 35).

В свою очередь, доводы истца о наличии у него опыта подобной работы и соответствующих профессиональных навыков также нельзя признать состоятельными, поскольку согласно записям в его трудовой книжке он в период с 2006 г. по настоящее время работал в различных торговых организациях на должностях стокера (ЗАО "Сеть продовольственных магазинов "Находка", октябрь - декабрь 2006 г.), продавца-кассира (ООО "Птеринг", январь 2007 г.), продавца-консультанта универсама "Патэрсон" (ООО "Фирма "Омега-97", март - июль 2007 г., сентябрь 2007 г. - октябрь 2009 г.), продавца кассира ЗАО "ТД "Перекресток" (январь - май 2010 г.), в дальнейшем работал кладовщиком ООО "Терминал", оператором сортировочного центра ФГУП "Почта России", оператором склада ООО "Персей", оператором приходования и кодирования товара ООО "РиоМаркет" (л.д. 45 - 47).

Работа в указанных выше должностях не свидетельствует о наличии у истца необходимых знаний в области товароведения, стандартов и технических условий, касающихся продовольственных товаров, методов учета товарно-материальных ценностей и расчета потребности в них, а также иных знаний и профессиональных навыков, потребность в которых вытекает из должностной инструкции оператора по заказу товаров.

То обстоятельство, что в размещенном ответчиком объявлении об имеющихся вакансиях, в котором помимо должности оператора по заказу были указаны и другие 6 вакантных должностей, не содержалось каких-либо требований относительно уровня образования и опыта работы кандидатов (л.д. 7, 32), само по себе не исключает возможности предъявления работодателем соответствующих требований при решении вопроса о возможности приема на работу на конкретную должность.

При таком положении имеются основания для вывода о том, что отказ ответчика в заключении трудового договора действительно был обусловлен обстоятельствами, связанными с оценкой деловых качеств истца, а потому не может рассматриваться как акт дискриминации в отношении К. Этот отказ был соответствующим образом мотивирован и не нарушает установленного ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации запрета на необоснованный отказ в заключении трудового договора.

С учетом изложенного не могут повлиять на разрешение спора также доводы апелляционной жалобы истца о необходимости проверки судом того обстоятельства, какие иные лица были приняты ответчиком на вакантную должность, на замещение которой претендовал истец. Независимо от оценки судом деловых качеств таких лиц на ответчика не может быть возложена обязанность заключить трудовой договор с истцом, который необходимым квалификационным требованиям не соответствует

ВЕРХОВНЫЙ СУД УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 31 мая 2012 г. по делу N 33-1728/12

Качества, характеризующие
работника (соискателя)

Исковые требования мотивированы тем, что ДД.ММ.ГГГГ истец обратился к ответчику с целью трудоустройства на вакантную должность мойщика посуды. Ответчик в устной форме отказал истцу в трудоустройстве, сославшись, что на эту должность требуется работники женского пола. В письменном форме свой отказ ответчик мотивировал несоответствием кандидата требованиям, предъявляемой к указанной должности.

Допрошенная в качестве свидетеля специалист отдела кадров ОАО "<данные изъяты>" ФИО 5 пояснила, что в ее обязанности входит прием соискателей, подбор имеющихся вакансий, размещение вакансий в ГКУ УР "Центр занятости населения города Ижевска", в СМИ, комплектование предприятия кадрами. Вакансия должности "мойщик посуды" на момент подачи ею объявления в газету имелась в ООО "<данные изъяты>", которое входит в один холдинг с ОАО "<данные изъяты>". Кандидатура ФИО 1 на должность мойщика посуды была отклонена в связи с наличием у него противопоказаний к работе, связанной с водой, рекомендацией уменьшения работ в два раза.

ДД.ММ.ГГГГ ФИО 1 получил отказ в приеме на работу по вышеуказанной должности, в связи с несоответствием требованиям /л.д. 3/.

Отказ подписан специалистом отдела кадров ОАО "<данные изъяты>" ФИО 5.

Суд первой инстанции отказывая в удовлетворении исковых требований истца пришел к выводу о том, что штатным расписанием ОАО "<данные изъяты>" должность мойщика посуды, на которую претендовал ФИО 1, не предусмотрена.

Указанная должность имелась у другого юридического лица - ООО "<данные изъяты>", которое заключило ДД.ММ.ГГГГ с ОАО "<данные изъяты>" договор N на оказание услуг, в том числе услуги по набору работников, учету и движению кадрового состава.

ООО "<данные изъяты>" истцу в трудоустройстве не отказывало.

Качества, характеризующие работника (соискателя)

Кроме этого, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что на день обращения ФИО 1 в ОАО "<данные изъяты>" была начата процедура приема на работу на имеющиеся вакантные должности мойщика посуды в ООО "<данные изъяты>" других лиц.

Отказ в приеме на работу должен исходить от уполномоченного работодателем лица, то есть лица, которое наделено работодателем правом приема на работу.

Между тем материалами дела не подтвержден факт того, что отказ в приеме на работу исходил от уполномоченного работодателем лица.

Специалист отдела кадров 1 категории ОАО "<данные изъяты>" в силу своей должностной инструкция /л.д. 89 - 90/, пункта 10.2 устава указанного акционерного общества /л.д. 92-111/, с учетом положений ст. 20 ТК РФ, не наделен полномочиями работодателя по приему на работу и отказу в приеме на работу, в том числе в приеме на работу и отказе на работу к другому юридическому лицу, работником которого он сам не является.

Поэтому нельзя признать факт того, что имел место письменный отказ в приеме на работу.

ОМСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 1 июля 2015 г. по делу N 33-4028/2015

Отказывая в принятии на работу, ответчик ссылался на несоответствие деловых качеств кандидата В.А.Г. требованиям, предъявляемым к должности "электрогазосварщик", поскольку, согласно записям в трудовой книжке, истец с 2003 г. не работает по указанной специальности, что свидетельствует о несоответствии кандидата предъявляемому уровню квалификации.

В соответствии с должностной инструкции электрогазосварщика в ООО "Лузинское молоко", по данной специальности установлены требования относительно профессиональных качеств работника: начальное профессиональное образование, 4 разряд электрогазосварщика, стаж работы в данной сфере деятельности/на должности не менее года.

Согласно свидетельству N <...> от <...> г., В.А.Г. присвоен 3 разряд электрогазосварщика. <...> в результате успешного прохождения курсов повышения квалификации, В.А.Г. был присвоен 4 разряд указанной специальности. Также, претенденту необходимо иметь специальную подготовку - удостоверение на право управление трактором.

Из материалов дела также следует, что В.А.Г. имел удостоверение тракториста-машиниста N АО 543324, срок которого истек <...>

Из материалов дела следует, что на обозначенные выше вакансии были приняты другие кандидаты - Л. и Б. Судом установлено, что оба кандидата имеют 4-й разряд по специальности "электрогазосварщик", удостоверение тракториста-машиниста, однако при этом у Б. отсутствует какой-либо стаж работы по указанной профессии, а у Л. истек <...> истек срок действия удостоверения тракториста-машиниста.

Таким образом, учитывая соответствие деловых качеств В.А.Г. предъявляемому в соответствующей вакансии ООО "Лузинское молоко" уровню квалификации работника данной специальности, необходимому стажу работы, сообщению ответчика о наличии вакансий в службу занятости, а также наличие в материалах дела письменного отказа в приеме на работу, факт нарушения трудовых прав истца со стороны ответчика нашел подтверждения в ходе судебного разбирательства.

Установив нарушение личных неимущественных прав истца необоснованным отказом в заключении с ним трудового договора, суд обоснованно в соответствии с нормами ст. 151 ГК РФ взыскал с ответчика компенсацию морального вреда, размер которой сам по себе не является предметом оспаривания по мотивам несоответствия требованиям разумности и справедливости.

Ссылки апелланта на то обстоятельство, что отказ в заключении трудового договора исходил от неуполномоченного лица, а также, что истец не обращался к ответчику по вопросу трудоустройства в установленном законом порядке, опровергаются как письменными доказательствами (в частности, направлением истца на работу с отметкой специалиста отдела кадров ООО "Лузинское молоко" Д. об отклонении кандидатуры истца), достоверность которых ничем не опровергнута, так и свидетельскими показаниями.

Качества, характеризующие
работника (соискателя)

**ВЕРХОВНЫЙ СУД РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ
АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ
от 11 декабря 2014 г. по делу N 33-3036/2014год**

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Таким образом, действующим законодательством не предусмотрено предоставление указанной ответчиком медицинской справки при поступлении на работу на должность техника.

Поскольку ссылка представителя ответчика на непрохождение истцом медицинского осмотра по прежнему месту работы и имеющиеся у него ограничения по состоянию здоровья не подтверждена соответствующими доказательствами, а также полагая, что данное обстоятельство не могло служить основанием для обязанности К. предоставить такую справку и отказа в приеме на работу, в случае ее отсутствия, суд первой инстанции правомерно пришел к выводу об удовлетворении иска.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН
О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЯ
В СТАТЬЮ 64 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Внести в часть пятую статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2013, N 27, ст. 3454) изменение, изложив ее в следующей редакции:

"По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования."

Президент
Российской Федерации
В.ПУТИН
Москва, Кремль
29 июня 2015 года
N 200-ФЗ

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 10 мая 2012 г. N 33-6414/2012

Х. обратился в Октябрьский районный суд Санкт-Петербурга с иском к ООО "Юр.лицо" о взыскании невыплаченной заработной платы в размере х руб., из которых х руб. были удержаны в мае 2011 года в качестве штрафа, взыскании оплаты за сверхурочную работу 2 - 3 июня в размере х руб., взыскании компенсации за неиспользованный отпуск в размере х руб., процентов за задержку выплаты заработной платы и компенсации за неиспользованный отпуск в размере х руб. Кроме того, истец просил обязать ответчика выплатить удержанный НДФЛ 13%, страховые взносы на ОПС, зачисляемые в ПФР на выплату страховой части трудовой пенсии, страховые взносы на ОПС зачисляемые в ПФР на выплату накопительной части трудовой пенсии; страховые взносы на ОМС в бюджет ФФОМС, страховые взносы на ОМС в бюджет ТФОМС, страховые взносы на обязательное страхование, при условии, если данные отчисления не были произведены работодателем.

В обоснование доводов истец ссылался на те обстоятельства, что в период с 18.04.2011 года по 26.06.2011 года он отработал в ООО "Юр.лицо" 27 смен по 12 часов в должности <...>, исполнял обязанности <...> с 20.00 часов до 08.00 часов, с заработной платой х руб., однако, трудовой договор в письменной форме с истцом заключен не был и расчет при его увольнении не произведен.

Впоследствии, дополнив исковые требования, истец просил признать заключенным с 18.04.2011 года на неопределенный срок трудовой договор с ответчиком по основному месту работы, по условиям которого истец принят на должность <...> "Юр.лицо" с окладом х руб., с режимом рабочего времени 14 рабочих ночных смен в календарном месяце в соответствии с графиком с 2/2 с 20.30 до 08.30 часов, обязав ответчика издать соответствующий приказ о приеме на работу, а также расторгнуть трудовой договор на основании статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации по инициативе работника с 26.06.2011 года с изданием соответствующего приказа.

Представитель ответчика против иска возражал, ссылаясь на отсутствие с истцом трудовых отношений. На основании всестороннего, полного и объективного выяснения действительных обстоятельств дела, прав и обязанностей сторон, оценив представленные доказательства, суд первой инстанции, исходя из продолжительности фактического допуска истца до работы в качестве ночного администратора ООО "Юр.лицо", выполнения истцом обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией администратора, получения истцом заработной платы за выполненную работу, соблюдения им правил внутреннего трудового распорядка, пришел к обоснованному выводу о доказанности характера сложившихся правоотношений между Х. и ООО "Юр.лицо", как трудовых, заключенных на

Отказ в оформлении

Так, в подтверждение наличия трудовых отношений с ответчиком Х. представлены копии регистрационных карточек гостей с подписями проживавших лиц, оформленных за подписью Х., а также регистрационные карточки, оформленные за подписью Х. в качестве <...>, соответствующие формам, применяемым ООО "Юр.лицо". Кроме того, в подтверждение доводов о исполнении обязанностей <...>, истцом представлены распечатки фотографий в программе электронной почты писем направляемых от Юр.лицо за его подписью, как <...>, в подтверждение брони. Содержание представленных истцом документов ответчиком не опровергнуто. Истцом даны подробные объяснения о характере выполняемых им у ответчика трудовых обязанностей и порядке работы, соответствующие аналогичным данным, полученным от допрошенных в качестве свидетелей лиц, чьи трудовые отношения с ответчиком были оформлены. Представлены распечатки фотографий помещений, в том числе Х. на рабочем месте в помещении с папками документов относящихся к июню 2011 года, фотографии доски информации со сведениями <...> на июнь 2011 года на 06.06.2011 года, график работы <...> на июнь.

То обстоятельство, что Х. являлся сотрудником Юр.лицо расположенного по <адрес> подтверждается справками от 18.06.2011 года и 26.06.2011 года, выданными Х. за подписью генерального менеджера С., на бланке с логотипом Юр.лицо, с указанием адреса местонахождения, электронного адреса и заверенными печатью ООО "Юр.лицо", удостоверяющими, что Х. является сотрудником Юр.лицо расположенного по <адрес>. О подложности представленных справок ответчик не заявлял, соответствующих доказательств не представил.

Из представленной истцом копии графика работы усматривается, что он был включен в график на апрель - смены 18, 23, 26 апреля, на май - смены - 2, 3, 6, 7, 9, 12, 13, 16, 17, 20, 21, 24, 25, 28, на июнь - смены - 1, 2, 5, 6, 10, 13, 14, 17, 18, 21, 22, 25, 29.

При этом суд обоснованно не принял во внимание содержание представленной ответчиком копии кассовой книги, как противоречащей представленному им же графику смен и учел то обстоятельство, что согласно показаниями допрошенного по делу свидетеля Б. представленный истцом график работы являлся более достоверным, чем

Показания всех допрошенных по делу свидетелей также подтверждают выполнение истцом в отделе функций, относящихся к должностным обязанностям <...>

При указанных обстоятельствах, у суда первой инстанции имелись основания, предусмотренные ч. 1 ст. 59, ч. 2 ст. 58, ч. 1 ст. 59 и ч. 1 ст. 68, ч. 2 ст. 67 ТК РФ для восстановления нарушенного права истца путем обяания ООО "Юр.лицо" издать приказ от 18.04.2011 года о назначении Х. на должность <...> по основному месту работы на неопределенный срок и признания трудового договора между сторонами заключенным на указанных судом условиях, установленных на основании объяснений истца, показаний свидетелей - работников ответчика, а также размещенных ответчиком в сети Интернет сведений о вакансиях и условиях работы. Поскольку Х. настаивал на расторжении трудового договора по инициативе работника, о чем указал в дополнении к иску от 12.01.2012 года, что является его правом, гарантированным законом, и свидетельствует о соблюдении требований к форме уведомления о намерении прекратить трудовые отношения по собственному желанию, при отсутствии возражений работодателя и доказательств наличия иного соглашения сторон, вывод суда о наличии оснований, установленных ч. ч. 1, 5 ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации для оформления расторжения трудового договора по инициативе работника с 26.06.2011 года, с учетом ст. 84.1 ТК РФ, п. 3 ч. 1 ст. 77, ч. 1 ст. 80 ТК РФ, путем обяания работодателя издать соответствующий приказ, является правильным.

12) дополнить статьей 67.1 следующего содержания:

"Статья 67.1. Последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами.";

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ АРБИТРАЖНЫЙ СУД СЕВЕРО-ЗАПАДНОГО ОКРУГА ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 6 мая 2014 г. по делу N А21-6311/2013

Общество с ограниченной ответственностью "ФинЭксперт" (место нахождения: 236022, г. Калининград, ул. К. Маркса, д. 82, кв. 9, ОГРН 1113926037499, далее - Общество) обратилось в Арбитражный суд Калининградской области с заявлением о признании недействительным решения государственного учреждения - Калининградского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации (место нахождения: 236022, г. Калининград, ул. Чайковского, д. 11, далее - Фонд) от 25.04.2012 N 98 об отказе в принятии к зачету расходов в размере 137 321 руб. 80 коп. на выплату пособия по беременности и родам работнику Полонской Е.Э.

Из материалов дела следует, что между Обществом и Полонской Е.Э. (работник) 19.10.2012 заключен трудовой договор N 1. Согласно данному договору Полонская Е.Э. принята на должность бухгалтера с окладом в размере 35 000 руб.

На период с 30.12.2012 по 18.05.2013 Полонской Е.Э. предоставлен отпуск по беременности и родам (листок нетрудоспособности от 30.12.2012 N 066 593 830 191).

По расходному кассовому ордеру от 18.01.2013 N 2 Общество выплатило Полонской Е.Э. 157 342 руб. 93 коп. пособия по беременности и родам.

Довод Фонда о том, что трудовой договор с Полонской Е.Э. заключен непосредственно перед наступлением страхового случая, правомерно отклонен судами.

В соответствии со статьей 64 Трудового кодекса запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Довод Фонда об установлении Обществом Полонской Е.Э. заработной платы в

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ АРБИТРАЖНЫЙ СУД СЕВЕРО-ЗАПАДНОГО ОКРУГА ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 6 мая 2014 г. по делу N А21-6311/2013

Прием на работу беременной

В силу статей 132 и 135 Трудового кодекса установление работнику размера заработной платы относится к исключительным полномочиям работодателя. Трудовое законодательство не запрещает работодателю укомплектовывать должности, предусмотренные штатным расписанием, по своему усмотрению.

При этом в компетенцию Фонда не входят полномочия по оценке целесообразности приема работника на работу и определению содержания его трудовой функции.

Судами установлено, что Полонская Е.Э. имеет высшее бухгалтерское образование (диплом федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Санкт-Петербургский аграрный университет" о присуждении квалификации экономист по специальности "бухгалтерский учет, анализ и аудит"), обладает знаниями немецкого языка.

В оспариваемом решении Фонда не содержится сведений о том, что Полонская Е.Э. не выполняла обязанности бухгалтера. Доказательств, подтверждающих несоответствие имеющегося у Полонской Е.Э. образования, опыта и знаний объема требований, необходимых для выполнения обязанностей бухгалтера, Фонд также не представил.

Таким образом, Обществом соблюдены все требования, предусмотренные законодательством и необходимые для получения средств на возмещение расходов по обязательному социальному страхованию, произведенных на выплату Полонской Е.Э. пособия по беременности и родам.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ АРБИТРАЖНЫЙ СУД ЗАПАДНО-СИБИРСКОГО ОКРУГА ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 12 мая 2014 г. по делу N А70-6221/2013

общество с ограниченной ответственностью "Компания Бухинформ" (далее - Общество) обратилось в Арбитражный суд Тюменской области с заявлением к Государственному учреждению - Тюменское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации, филиал N 1 (далее - Фонд) о признании незаконным решения от 15.03.2013 N 78 и возложении на Фонд обязанности перечислить на расчетный счет в возмещение расходов страхователя на выплату пособия по беременности и родам денежные средства в сумме 134 772, 61 руб. (заявленные требования уточнены в порядке статьи 49 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации).

Судами установлено, материалами дела подтверждено, сторонами не опровергнуто:

- Кирилова Е.В. принята на работу в Общество на должность юриста 02.04.2012 с ежемесячным окладом в размере 35 000 руб. (с учетом районного коэффициента 15%, что составило 40 250 руб.);
- при исчислении указанных пособий максимальный средний дневной заработок работника составил 1 136,99 руб., максимальная сумма пособия по беременности и родам составила 159 178,6 руб., в то же время Обществом был произведен расчет пособия по беременности и родам Кириловой Е.В. в сумме 183 957,2 руб.;
- решением от 15.03.2013 N 61 Фонд частично выделил средства на осуществление (возмещение) расходов, произведенных страхователем на выплату страхового обеспечения по беременности и родам, в сумме 24 405,99 руб.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ АРБИТРАЖНЫЙ СУД ЗАПАДНО-СИБИРСКОГО ОКРУГА ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 12 мая 2014 г. по делу N А70-6221/2013

Суд кассационной инстанции считает, что суды, руководствуясь положениями Федерального закона от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования", Федерального закона от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей", Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством", статей 65, 200 АПК РФ, пришли к правильным выводам, что по результатам рассмотрения настоящего дела Фондом не представлено необходимой совокупности доказательств того, что действия Общества направлены на создание "искусственной" схемы, целью которой является неправомерное получение средств Фонда в спорной сумме.

Так, судами обеих инстанций правомерно учтено следующее:

- выводы Фонда об отсутствии экономической целесообразности в принятии Обществом на работу Кириловой Е.В. не нашли документального подтверждения; представленные Обществом в подтверждении обоснованности размера выплаченного Кириловой Е.В. пособия документы (штатное расписание, трудовая книжка, трудовой договор от 02.04.2012, приказ о приеме на работу N 1 от 02.04.2012, должностная инструкция, платежные ведомости, табели учета рабочего времени, листки учета рабочего времени, подписанные заказчиками Общества, договоры об оказании услуг, заключенные с контрагентами Общества, платежные поручения, подтверждающие перечисление денежных средств на расчетный счет Общества от заказчиков, письма от заказчиков, подтверждающие фактическое оказание услуг Кириловой Е.В.) свидетельствуют о том, что Кирилова Е.В. первоначально осуществляла взаимоотношения с Обществом на основании договора возмездного оказания услуг, согласно которому она оказывала заказчикам Общества юридические услуги; учитывая положительный опыт работы с данным работником, впоследствии Кирилова Е.В. была принята Обществом на работу по трудовому договору;

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ АРБИТРАЖНЫЙ СУД ЗАПАДНО-СИБИРСКОГО ОКРУГА ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 12 мая 2014 г. по делу N А70-6221/2013

Прием на работу беременной

- представленные документы позволяют определить трудовую занятость работника, объем выполняемой им работы и получаемых доходов, сделать вывод о долгосрочных отношениях Общества с его контрагентами, и, как следствие, о реальном и стабильном источнике доходов работников Общества;
 - довод Фонда о недостаточной квалификации работника (для установления Обществом высокого размера оклада) отклонен судом, поскольку Фонд не устанавливал круг обязанностей, специфику и интенсивность работы Кириловой Е.В. в спорный период, а также время работы на основании договоров оказания услуг; отсутствие высшего образования у специалиста не является безусловным доказательством недостаточной квалификации работника;
 - из материалов дела следует, что после ухода Кириловой Е.В. в отпуск по беременности и родам на ее место была принята Халиулина А.М.; при этом уровень оплаты труда для нее не менялся;
 - то обстоятельство, что трудовой договор от 11.01.2013 был заключен с Халиулиной А.М. на неопределенный срок, как правильно указали суды, подтверждает заинтересованность Общества в принятии на работу Кириловой Е.В., поскольку в материалах дела имеется заявление Кириловой Е.В. о ее досрочном выходе на работу из отпуска по уходу за ребенком; после увольнения Халиулиной А.М. по собственному желанию 31.01.2013 Кирилова Е.В. досрочно вышла из отпуска по уходу за ребенком, о чем свидетельствует приказ от 06.02.2013 и заявление работника;
 - довод Фонда о том, что финансовые возможности заявителя не позволяли выплачивать Кириловой Е.В. заявленный заработок и установленная заработная плата использовалась исключительно для начисления пособия по беременности и родам, является необоснованным и документально не подтвержденным; при этом "обороты" Общества по счетам 50, 51 свидетельствуют об обратном.
- Кассационная жалоба удовлетворению не подлежит.

ВЫСШИЙ АРБИТРАЖНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 29 апреля 2011 г. N ВАС-282/11

Прием на работу беременной

Основанием для принятия данного решения явился вывод фонда о фиктивном трудоустройстве на должность главного бухгалтера по внешнему совместительству беременной женщины непосредственно перед наступлением страхового случая, об экономически необоснованном завышении ей должностного оклада.

Между тем, исходя из исчисленной Самыловой Е.И. заработной платы в общей сумме 43 333 рубля, страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации, исчисленные по ставке 2,9%, составляют 1 257 рублей, то есть явно не соразмерны сумме предъявленного к возмещению пособия по беременности и родам - 150 909 рублей 30 копеек.

Суды не учли правовое значение обстоятельств, имевших место в рассматриваемом споре, которые в совокупности свидетельствуют о намерении предпринимателя Дубовцевой Г.И. незаконно получить денежные средств из Фонда социального страхования Российской Федерации под видом возмещения пособия по беременности и родам.

Исходя из материалов дела, предприниматель Дубовцева Г.И. в качестве индивидуального предпринимателя зарегистрирована 25.04.2008 и до приема на работу Самыловой Е.И. наемных работников не имела.

Между предпринимателем Дубовцевой Г.И. и Самыловой Е.И. заключен трудовой договор 23.03.2009. По условиям данного договора Самылова Е.И. принята на должность главного бухгалтера на условиях внешнего совместительства с должностным окладом 25 000 рублей, предусмотренным штатным расписанием для должности главного бухгалтера, а также с учетом районного коэффициента - 1,3.

ВЫСШИЙ АРБИТРАЖНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 29 апреля 2011 г. N ВАС-282/11

Право на отпуск по беременности и родам у Самыловой Е.И. возникло с 06.05.2009. Таким образом она принята на работу за 1,5 месяца до возникновения права на отпуск по беременности и родам, то есть непосредственно перед наступлением страхового случая.

При этом Самылова Е.И. на момент трудоустройства не имела высшего профессионального образования (в материалах дела имеется копия удостоверения о прохождении ею курсов по бухгалтерскому учету) и стажа работы по профессии или бухгалтерско-финансовой работы. Таким образом, ее квалификация согласно Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденному Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 N 37, не соответствует требованиям к квалификации главного бухгалтера.

В материалах дела имеется кассовая книга предпринимателя Дубовцевой Г.И. на 2009 год, подписи в которой за бухгалтера и кассира выполнены Самыловой Е.И.

Из пункта 32 и абзаца 2 пункта 36 письма Банка России от 04.10.1993 N 18 "Об утверждении "Порядка ведения кассовых операций в Российской Федерации" следует, что на малых предприятиях, не имеющих в штате кассира, обязанности последнего могут выполняться главным бухгалтером или другим работником по письменному распоряжению руководителя предприятия при условии заключения с ним договора о полной материальной ответственности.

Доказательств заключения такого договора предприниматель Дубовцева Г.И. не представила.

Кроме того, по данным фонда Самылова Е.И. одновременно работала у индивидуального предпринимателя Самылова А.В. - основное место работы, а также по совместительству в ООО "Сибирские платежные системы" (руководителем которого является Самылов А.В.) и в ООО "Архитектурная мастерская "ХРАМ" (руководителем которого является муж Самыловой Е.И. - Самылов С.А.). При этом указанными страхователями также были предъявлены к

"Статья 19.1. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями

Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:

лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения части второй статьи 15 настоящего Кодекса;

судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном частями первой - третьей настоящей статьи, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей."

Постановление ФАС Северо-Кавказского округа от 12.07.2013 по делу N А32-26923/2012

СПДИТД

Общество заключало договоры с физическими лицами на выполнение работ и оказание услуг, по условиям которых последние принимали на себя обязанности по организации работы локальной сети и каналов связи, вычислительной техники, оказанию услуг по ведению бухгалтерского учета, подготовке и сдаче налоговой, бухгалтерской и иной отчетности общества. Исходя из положений ст. ст. 56, 57 ТК РФ, ст. 779 ГК РФ, суд пришел к выводу, что данные договоры не являются трудовыми. В них не указаны должности физических лиц, перечень их трудовых обязанностей, условия о трудовом распорядке и графике работы, обязанности общества по обеспечению условий труда, по предоставлению оплачиваемого отпуска, по выплате заработной платы. Также отсутствуют сведения о том, подчинялись ли физические лица правилам внутреннего трудового распорядка, зачислялись ли в штат предприятия, распространялись ли на них гарантии социальной защищенности.

Постановление ФАС Дальневосточного округа от 22.05.2013 N Ф03-1612/2013 по делу N А24-3606/2012

Из положений ст. 56 ТК РФ, п. 1 ст. 702, п. 1 ст. 779, п. 1 ст. 781 ГК РФ следует, что основными признаками, позволяющими разграничить трудовой договор от гражданско-правового договора оказания услуг, являются: выполнение работы личным трудом и включение работника в производственную деятельность предприятия; подчинение работника внутреннему трудовому распорядку; выполнение работ определенного рода (трудовой функции), а не разового задания; гарантии социальной защищенности. В данном случае заключенные обществом с физическими лицами договоры оказания услуг являются трудовыми договорами, поскольку ими установлены обязанность исполнителей оказывать услуги лично, в них отсутствует индивидуально-определенное задание в конкретном объеме: выполнение работ имеет длящийся характер, потребность предприятия в названных работах имеется постоянно. Работники выполняли работу с подчинением режиму труда на предприятии и под контролем работодателя, а работодатель обеспечивал работнику условия труда.

Постановление ФАС Центрального округа от 30.04.2013 по делу N А35-9562/2012

Между организацией и физическим лицом (исполнителем) заключен договор на оказание услуг по техническому обслуживанию и поддержке сайта. Суд с учетом положений ст. ст. 15, 16, 56 ТК РФ указал, что данный договор не является трудовым, поскольку в нем не оговорено подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка, нет условия о соблюдении определенного режима работы и отдыха, не предусмотрена выплата сумм по временной нетрудоспособности и травматизму, предоставление физическому лицу иных гарантий социальной защищенности. Включение в договор условий о выплате физическому лицу за выполненный объем услуг фиксированного вознаграждения с определенной периодичностью (ежемесячно) не свидетельствует о трудовом характере данного договора и о наличии трудовых отношений между организацией и физическим лицом.

Постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 12.12.2012 по делу N А33-10779/2012

Суд, разъясняя порядок применения ст. 57 ТК РФ, отметил, что существуют признаки, позволяющие отграничить трудовой договор от гражданско-правовых договоров: выполнение работы по трудовому договору предполагает включение работника в производственную деятельность общества; трудовой договор предусматривает подчинение работника внутреннему трудовому распорядку, его составным элементом является выполнение в процессе труда распоряжений работодателя, за ненадлежащее выполнение которых работник может нести дисциплинарную ответственность; согласно трудовому договору работник осуществляет выполнение работ определенного рода, а не разовое задание заказчика.

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО

от 15 мая 2015 г. N 1168-6-1

Печать в ТК

Учитывая изменения, внесенные Федеральным законом от 06.04.2015 N 82-ФЗ, общество с ограниченной ответственностью вправе самостоятельно решать, иметь ли им печать. Обязанность указанных обществ использовать печать может устанавливаться только федеральным законом. Это следует из положений абз. 2 ст. 2, абз. 2 ст. 6, ч. 1 ст. 16 Федерального закона от 06.04.2015 N 82-ФЗ.

Обязанность заверять печатью записи в трудовой книжке предусмотрена абз. 1 п. 35 Правил ведения и хранения трудовых книжек, абз. 2 п. 2.2, абз. 2 п. 2.3 Инструкции по заполнению трудовых книжек. Данные документы являются подзаконными актами.

Обязанность заверять печатью записи в трудовой книжке предусмотрена упомянутыми подзаконными актами, которые приняты во исполнение требований федерального закона (ч. 2 ст. 66 ТК РФ).

Таким образом, по нашему мнению, требование заверять печатью записи в трудовой книжке считать обязательным.

21 июля 2014 года N 216-ФЗ

**О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ОТДЕЛЬНЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ АКТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ПРИЗНАНИИ УТРАТИВШИМИ СИЛУ
ОТДЕЛЬНЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ АКТОВ (ПОЛОЖЕНИЙ
ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ АКТОВ) РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ В СВЯЗИ С ПРИНЯТИЕМ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ЗАКОНОВ
"О СТРАХОВЫХ ПЕНСИЯХ" И "О НАКОПИТЕЛЬНОЙ ПЕНСИИ"**

Статья 62. Выдача документов, связанных с работой, и их копий

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Работник обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть ее работодателю.

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО от 20 января 2014 г. N ПГ/13282-6-1

Трудовые книжки

В Управлении юридического сопровождения деятельности центрального аппарата и правовой поддержки территориальных органов Роструда Федеральной службы по труду и занятости рассмотрено обращение. Сообщаем следующее.

Согласно пункту 35 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 N 225 (далее - Правила ведения трудовых книжек), при увольнении работника (прекращении трудового договора) все записи, внесенные в его трудовую книжку за время работы у данного работодателя, заверяются подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью работодателя и подписью самого работника. Действующая редакция указанного пункта Правил ведения трудовых книжек не предоставляет возможности для работодателей - юридических лиц при увольнении работников ставить в их трудовые книжки печать своей кадровой службы.

Пункт 5 статьи 2 Федерального закона от 08.02.1998 N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" предусматривает, что ООО должно иметь круглую печать, содержащую его полное фирменное наименование на русском языке (а также на любом языке народов РФ и (или) иностранном) и указание на место нахождения общества.

В связи с этим наличие в трудовой книжке печати кадровой службы, другой печати работодателя, содержащей информацию о наименовании работодателя (юридического лица) и месте его нахождения, что фактически позволит подтвердить факт работы работника у данного работодателя, по нашему мнению, не должно

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

от 29 декабря 2014 г. N 1595

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В НЕКОТОРЫЕ АКТЫ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ

2. В Положении об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. N 749 "Об особенностях направления работников в служебные командировки" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 42, ст. 4821; 2013, N 20, ст. 2504):

а) абзац второй пункта 3 изложить в следующей редакции:

"Работники направляются в командировки на основании решения работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Поездка работника, направляемого в командировку по решению работодателя в обособленное подразделение командирующей организации (представительство, филиал), находящееся вне места постоянной работы, также признается командировкой.";

б) пункт 6 признать утратившим силу;

в) пункт 7 изложить в следующей редакции:

"7. Фактический срок пребывания работника в месте командирования определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из служебной командировки.

В случае проезда работника к месту командирования и (или) обратно к месту работы на личном транспорте (легковом автомобиле, мотоцикле) фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке, которая представляется работником по возвращении из служебной командировки работодателю одновременно с оправдательными документами, подтверждающими использование указанного транспорта для проезда к месту командирования и обратно (путевой лист, счета, квитанции, кассовые чеки и др.).";

г) пункт 15 признать утратившим силу;

д) абзац первый пункта 19 изложить в следующей редакции:

"19. При направлении работника в командировку на территории государств - участников Содружества Независимых Государств, с которыми заключены межправительственные соглашения, на основании которых в документах для въезда и выезда пограничными органами не делаются отметки о пересечении государственной границы, дата пересечения государственной границы Российской Федерации определяется по проездным документам (билетам).";

е) в пункте 26:

в абзаце втором слова "командировочное удостоверение, оформленное надлежащим образом," исключить;

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

от 29 июля 2015 г. N 771

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ

В ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОСОБЕННОСТЯХ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ В СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ И ПРИЗНАНИИ УТРАТИВШИМ СИЛУ ПОДПУНКТА "Б" ПУНКТА 72 ИЗМЕНЕНИЙ, КОТОРЫЕ ВНОСЯТСЯ В АКТЫ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ВОПРОСАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, УТВЕРЖДЕННЫХ ПОСТАНОВЛЕНИЕМ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 25 МАРТА 2013 Г. N 257

Командировки

1. Абзац второй пункта 3 изложить в следующей редакции:

"Работники направляются в командировки на основании письменного решения работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Поездка работника, направляемого в командировку на основании письменного решения работодателя в обособленное подразделение командирующей организации (представительство, филиал), находящееся вне места постоянной работы, также признается командировкой."

2. Пункт 7 изложить в следующей редакции:

"7. Фактический срок пребывания работника в командировке определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из командировки.

В случае проезда работника на основании письменного решения работодателя к месту командирования и (или) обратно к месту работы на служебном транспорте, на транспорте, находящемся в собственности работника или в собственности третьих лиц (по доверенности), фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке, которая представляется работником по возвращении из командировки работодателю с приложением документов, подтверждающих использование указанного транспорта для проезда к месту командирования и обратно (путевой лист, маршрутный лист, счета, квитанции, кассовые чеки и иные документы, подтверждающие маршрут следования транспорта).

МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНАЯ НАЛОГОВАЯ СЛУЖБА
ПИСЬМО от 24 ноября 2015 г. N СД-4-3/20427

Федеральная налоговая служба рассмотрела письмо по вопросу документального подтверждения фактического срока пребывания работника в месте командирования при использовании для поездки в командировку автотранспорта сторонней организации на основании соответствующего договора перевозки и сообщает следующее.

До 08.01.2015 в соответствии с Положением об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 N 749 (далее - Положение о командировках), фактический срок пребывания работника в месте командирования определялся по отметкам в командировочном удостоверении о дате выезда (приезда) в место командирования.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 29.12.2014 N 1595 в Положение о командировках внесены изменения, в соответствии с которыми с 08.01.2015 при направлении работника в служебную командировку не нужно оформлять командировочные удостоверения, служебные задания и отчеты о выполненной работе в командировке.

С 08.08.2015 вступило в силу постановление Правительства Российской Федерации от 29.07.2015 N 771, которым урегулированы некоторые вопросы, возникшие в связи с внесением изменений в Положение о командировках постановлением Правительства Российской Федерации от 29.12.2014 N 1595.

Пунктом 7 Положения о командировках (в редакции постановления Правительства Российской Федерации N 771) предусмотрены варианты подтверждения фактического срока пребывания работника в месте командирования в зависимости от способа проезда в командировку и обратно.

Так, согласно Положению о командировках фактический срок пребывания работника в командировке определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из командировки.

Абзацем 2 пункта 7 Положения о командировках также предусмотрен способ подтверждения фактического срока пребывания работника в месте командирования в случае проезда работника к месту командирования и (или) обратно к месту работы на служебном транспорте, на транспорте, находящемся в собственности работника или в собственности третьих лиц (по доверенности).

При таком способе проезда фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке, которая представляется работником по возвращении из командировки работодателю с приложением документов, подтверждающих использование указанного транспорта для проезда к месту командирования и обратно (путевой лист, маршрутный лист, счета, квитанции, кассовые чеки и иные документы, подтверждающие маршрут следования транспорта).

Кроме того, Положением о командировках учтены ситуации, когда у налогоплательщика по каким-то причинам отсутствуют проездные документы, на основании которых работник пользовался услугами транспортной компании (абзацы 3 - 4 пункта 7 Положения о командировках).

Между тем нормы Положения о командировках, регулирующие способ подтверждения срока нахождения работника в командировке, охватывают не все возможные варианты проезда работника в командировку. В частности, Положением о командировках прямо не установлен способ определения фактического срока пребывания работника в месте командирования при направлении его в командировку транспортом лица, осуществляющего автотранспортные услуги, на основании соответствующего договора, при которой не оформляются проездные документы (билеты).

Однако, поскольку определение срока нахождения работника в командировке в случаях, когда проезд осуществляется способом, не предусматривающим оформление проездных документов, регулируется только положениями абзаца второго пункта 7 Положения о командировках, то, по мнению ФНС России, положения данного абзаца, помимо случаев проезда работника в место командировки и обратно на служебном транспорте, на транспорте, находящемся в собственности работника или в собственности третьих лиц (по доверенности), могут быть применимы также для любых иных ситуаций, при которых проезд не обязан сопровождаться оформлением проездных документов.

Согласно пункту 3 Положения о командировках работники направляются в командировки на основании письменного решения работодателя на определенный срок.

Таким образом, ФНС России полагает, что при направлении работника в командировку транспортом лица, осуществляющего автотранспортные услуги на основании соответствующего договора, при которых не оформляются проездные документы (билеты), срок нахождения работника в командировке может быть определен по служебной записке работника и документам, подтверждающим использование данного транспорта для проезда к месту командирования и обратно, при условии, что указанный в служебной записке работника срок не выходит за рамки срока, указанного в соответствующем решении руководителя о направлении работника в командировку.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 29 июля 2015 г. N 771

Командировки

В случае отсутствия проездных документов фактический срок пребывания работника в командировке работник подтверждает документами по найму жилого помещения в месте командирования. При проживании в гостинице указанный срок пребывания подтверждается квитанцией (талоном) либо иным документом, подтверждающим заключение договора на оказание гостиничных услуг по месту командирования, содержащим сведения, предусмотренные Правилами предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 25 апреля 1997 г. N 490 "Об утверждении Правил предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации".

При отсутствии проездных документов, документов по найму жилого помещения либо иных документов, подтверждающих заключение договора на оказание гостиничных услуг по месту командирования, в целях подтверждения фактического срока пребывания в месте командирования работником представляются служебная записка и (или) иной документ о фактическом сроке пребывания работника в командировке, содержащий подтверждение принимающей работника стороны (организации либо должностного лица) о сроке прибытия (убытия) работника к месту командирования (из места командировки)."

3. Пункт 8 признать утратившим силу.

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ ОТ 29.07.2015 N 771 "О
ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОСОБЕННОСТЯХ
НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ В СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ И
ПРИЗНАНИИ УТРАТИВШИМ СИЛУ ПОДПУНКТА "Б" ПУНКТА 72
ИЗМЕНЕНИЙ, КОТОРЫЕ ВНОСЯТСЯ В АКТЫ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ ПО
ВОПРОСАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ РФ, УТВЕРЖДЕННЫХ ПОСТАНОВЛЕНИЕМ ПРАВИТЕЛЬСТВА
РФ ОТ 25 МАРТА 2013 Г. N 257"**

В Постановлении закреплено, что в случае отсутствия проездных документов фактический срок пребывания работника в командировке подтверждается документами по найму жилого помещения в месте командирования.

При проживании в гостинице такой срок подтверждается квитанцией (талоном) либо иным документом, подтверждающим заключение договора на оказание гостиничных услуг.

При отсутствии проездных документов, документов по найму жилого помещения работником представляются служебная записка и (или) иной документ о фактическом сроке его пребывания в командировке, содержащий подтверждение принимающей стороны о сроке прибытия (убытия) работника к месту командирования (из места командировки).

Кроме того, утрачивает силу пункт 8 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, предусматривающего порядок и форму ведения работодателем учета командированных работников (форма Журнала учета утверждена Приказом Минздравсоцразвития РФ от 11.09.2009 N 739н). Изменения вступают в силу с 8 августа 2015 года.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН №426-ФЗ от 28 декабря 2013 О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

Статья 3. Специальная оценка условий труда

1. Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

2. По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

3. Специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

4. Проведение специальной оценки условий труда в отношении условий труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих регулируется федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и о муниципальной службе.

Процедура проведения специальной оценки условий труда

Специальная оценка

- 1 •Формирование комиссии по проведению специальной оценки условий труда (ст.9 Закона)
- 2 •Утверждение графика проведения специальной оценки условий труда (ст.9 Закона)
- 3 •Утверждение перечня рабочих мест, на которых будет проведена специальная оценка условий труда (ст.9 Закона)
- 4 •Заключение гражданско-правового договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда (ст.ст. 8, 19, 22 Закона)
- 5 •Проведение непосредственно специальной оценки условий труда (ст. 10 Закона)
- 6 •Утверждение протокола по результатам идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (ст. 10 Закона)
- 7 •Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 10, 11 Закона)
- 8 •Утверждение протокола по результатам исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов (ст. 12 Закона)
- 9 •Утверждение отчета о проведении специальной оценки условий труда (ст. 15 Закона)
- 10 •Ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда (ст.ст. 4,15 Закона)
- 11 •Размещение работодателем на официальном интернет-сайте сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда (ст.15 Закона)
- 12 •Уведомление Фонда социального страхования РФ о результатах специальной оценки условий труда (ст. 17 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ)

Классификация условий труда и гарантии

Специальная оценка

Класс Ст. 14	Название Ст. 14	36-часовая рабочая неделя Ст. 92 ТК РФ	7 к.д. дополнительный отпуск Ст.117 ТК РФ	4% доплата за вредность Ст. 147 ТК РФ
1	оптимальные	-	-	-
2	допустимые	-	-	-
3.1	Вредные	-	-	да
3.2	Вредные	-	да	да
3.3	Вредные	да	да	да
3.4	Вредные	да	да	да
4	опасные	да	да	да

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН №426-ФЗ от 28 декабря 2013 О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

Статья 4. Права и обязанности работодателя в связи с проведением специальной оценки условий труда

1. Работодатель вправе:

- 1) требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, обоснования результатов ее проведения;
- 2) проводить внеплановую специальную оценку условий труда в порядке, установленном настоящим Федеральным законом;
- 3) требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, документы, подтверждающие ее соответствие требованиям, установленным статьей 19 настоящего Федерального закона;
- 4) обжаловать в порядке, установленном статьей 26 настоящего Федерального закона, действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда.

2. Работодатель обязан:

- 1) обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 настоящего Федерального закона;
- 2) предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в части 2 статьи 8 настоящего Федерального закона, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда;
- 3) не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;
- 4) ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- 5) давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- 6) реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН №426-ФЗ от 28 декабря 2013 О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

Статья 5. Права и обязанности работника в связи с проведением специальной оценки условий труда

1. Работник вправе:

- 1) присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
 - 2) обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда (далее также - эксперт), за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
 - 3) обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте в соответствии со статьей 26 настоящего Федерального закона.
2. Работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН №426-ФЗ от 28 декабря 2013 О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

Статья 6. Права и обязанности организации, проводящей специальную оценку условий труда

1. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, вправе:

- 1) отказаться в порядке, установленном настоящим Федеральным законом, от проведения специальной оценки условий труда, если при ее проведении возникла либо может возникнуть угроза жизни или здоровью работников такой организации;
- 2) обжаловать в установленном порядке предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов.

2. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, обязана:

- 1) предоставлять по требованию работодателя, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников обоснования результатов проведения специальной оценки условий труда, а также давать работникам разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах;
- 2) предоставлять по требованию работодателя документы, подтверждающие соответствие этой организации требованиям, установленным статьей 19 настоящего Федерального закона;
- 3) применять утвержденные и аттестованные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об обеспечении единства измерений, методы исследований (испытаний) и методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений, прошедшие поверку и внесенные в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений;
- 4) не приступать к проведению специальной оценки условий труда либо приостанавливать ее проведение в случаях:
 - а) непредоставления работодателем необходимых сведений, документов и информации, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в части 2 статьи 8 настоящего Федерального закона, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда;
 - б) отказа работодателя обеспечить условия, необходимые для проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов, в соответствии с гражданско-правовым договором, указанным в части 2 статьи 8 настоящего Федерального закона;
 - в) хранения коммерческой и иную охраняемую законом тайну, ставшую известной этой организации в связи с осуществлением деятельности в соответствии с настоящим Федеральным законом

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН №426-ФЗ от 28 декабря 2013 О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

Статья 9. Подготовка к проведению специальной оценки условий труда

1. Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда.
2. В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя в соответствии с требованиями настоящего Федерального закона.
3. При проведении у работодателя, отнесенного в соответствии с законодательством Российской Федерации к субъектам малого предпринимательства, специальной оценки условий труда в состав комиссии включаются работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другие полномочные представители работодателя, в том числе специалист по охране труда либо представитель организации или специалист, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору для осуществления функций службы охраны труда (специалиста по охране труда), представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).
4. Комиссию возглавляет работодатель или его представитель.
5. Комиссия до начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест.
6. Для целей настоящего Федерального закона аналогичными рабочими местами признаются рабочие места, которые расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах), оборудованных одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения, на которых работники работают по одной и той же профессии, должности, специальности, осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени при ведении однотипного технологического процесса с использованием одинаковых производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья и

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН №426-ФЗ от 28 декабря 2013 О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

Статья 10. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов

1. Под идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов понимаются сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Процедура осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов устанавливается методикой проведения специальной оценки условий труда, предусмотренной частью 3 статьи 8 настоящего Федерального закона.

2. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах осуществляется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда. Результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов утверждаются комиссией, формируемой в порядке, установленном статьей 9 настоящего Федерального закона.

3. При осуществлении на рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов должны учитываться:

1) производственное оборудование, материалы и сырье, используемые работниками и являющиеся источниками вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицируются и при наличии которых в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников;

2) результаты ранее проводившихся на данных рабочих местах исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов;

3) случаи производственного травматизма и (или) установления профессионального заболевания, возникшие в связи с воздействием на работника на его рабочем месте вредных и (или) опасных производственных факторов;

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН №426-ФЗ от 28 декабря 2013 О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

4. В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов не проводятся.

5. В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, комиссия принимает решение о проведении исследований (испытаний) и измерений данных вредных и (или) опасных производственных факторов в порядке, установленном статьей 12 настоящего Федерального закона.

6. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не осуществляется в отношении:

1) рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости;

2) рабочих мест, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

3) рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

7. Перечень подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и (или) опасных производственных факторов на указанных в части 6 настоящей статьи рабочих местах определяется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, исходя из перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, указанных в частях 1 и 2 статьи 13 настоящего Федерального закона.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН №426-ФЗ от 28 декабря 2013 О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

Статья 11. Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда

1. В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, работодателем подается в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

2. Форма и порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

3. Федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивает формирование и ведение реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4. Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда действительна в течение пяти лет. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

5. В случае, если в период действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята данная декларация, произошел несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или у него выявлено профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда.

6. Решение о прекращении действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда принимается федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о чем в срок не позднее чем в течение десяти календарных дней со дня наступления указанных в части 5 настоящей статьи обстоятельств делается соответствующая запись в реестре деклараций соответствия условий труда государственным нормативным

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН №426-ФЗ от 28 декабря 2013 О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

Статья 12. Исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов

1. Все вредные и (или) опасные производственные факторы, которые идентифицированы в порядке, установленном настоящим Федеральным законом, подлежат исследованиям (испытаниям) и измерениям.
2. Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, формируется комиссией исходя из государственных нормативных требований охраны труда, характеристик технологического процесса и производственного оборудования, применяемых материалов и сырья, результатов ранее проводившихся исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, а также исходя из предложений работников.
3. Исследования (испытания) и измерения фактических значений вредных и (или) опасных производственных факторов осуществляются испытательной лабораторией (центром), экспертами и иными работниками организации, проводящей специальную оценку условий труда.
4. При проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов должны применяться утвержденные и аттестованные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об обеспечении единства измерений, методы исследований (испытаний) и методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений, прошедшие поверку и внесенные в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений.
5. Методы исследований (испытаний) и методики, методы измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, состав экспертов и иных работников, проводящих данные исследования (испытания) и измерения, определяются организацией, проводящей специальную оценку условий труда, самостоятельно.
6. Результаты проведенных исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов оформляются протоколами в отношении каждого из этих вредных и (или) опасных производственных факторов, подвергнутых исследованиям (испытаниям) и измерениям.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН №426-ФЗ от 28 декабря 2013 О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

Специальная оценка

7. В качестве результатов исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов могут быть использованы результаты исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, проведенных аккредитованной в установленном законодательством Российской Федерации порядке испытательной лабораторией (центром) при осуществлении организованного в установленном порядке на рабочих местах производственного контроля за условиями труда, но не ранее чем за шесть месяцев до проведения специальной оценки условий труда. Решение о возможности использования указанных результатов при проведении специальной оценки условий труда принимается комиссией по представлению эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

8. По результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, осуществляется отнесение условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда.

9. Комиссия вправе принять решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов в случае, если проведение указанных исследований (испытаний) и измерений на рабочих местах может создать угрозу для жизни работников, экспертов и (или) иных работников организации, проводящей специальную оценку условий труда, а также иных лиц. Условия труда на таких рабочих местах относятся к опасному классу условий труда без проведения соответствующих исследований (испытаний) и измерений.

10. Решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений по основанию, указанному в части 9 настоящей статьи, оформляется протоколом комиссии, содержащим обоснование принятия этого решения и являющимся неотъемлемой частью отчета о проведении специальной оценки условий труда.

11. Работодатель в течение десяти рабочих дней со дня принятия решения, указанного в части 9 настоящей статьи, направляет в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения копию протокола комиссии, содержащего это решение.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН №426-ФЗ от 28 декабря 2013 О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

Статья 14. Классификация условий труда

1. Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.
2. Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.
3. Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).
4. Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:
 - 1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;
 - 2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН №426-ФЗ от 28 декабря 2013 О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

Специальная оценка

- 3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;
- 4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.
5. Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.
6. В случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом, класс (подкласс) условий труда может быть снижен комиссией на основании заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, на одну степень в соответствии с методикой, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН №426-ФЗ от 28 декабря 2013 О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

Статья 15. Результаты проведения специальной оценки условий труда

1. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчет о ее проведении, в который включаются следующие результаты проведения специальной оценки условий труда:

- 1) сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным статьей 19 настоящего Федерального закона требованиям;
- 2) перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;
- 3) карты специальной оценки условий труда, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;
- 4) протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 5) протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;
- 6) протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений по основанию, указанному в части 9 статьи 12 настоящего Федерального закона (при наличии такого решения);
- 7) сводная ведомость специальной оценки условий труда;
- 8) перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда;
- 9) заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

2. Отчет о проведении специальной оценки условий труда подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии. Член комиссии, который не согласен с результатами проведения специальной оценки условий труда, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к этому отчету.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН №426-ФЗ от 28 декабря 2013 О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

Специальная оценка

3. Форма отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкция по ее заполнению утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.
4. В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы, в отчете о проведении специальной оценки условий труда указываются сведения, предусмотренные пунктами 1, 2 и 9 части 1 настоящей статьи.
5. Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.
6. Работодатель с учетом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и иной охраняемой законом тайне организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (при наличии такого сайта) сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН №426-ФЗ от 28 декабря 2013 О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

Статья 16. Особенности проведения специальной оценки условий труда на отдельных рабочих местах

1. При выявлении аналогичных рабочих мест специальная оценка условий труда проводится в отношении 20 процентов рабочих мест от общего числа таких рабочих мест (но не менее чем двух рабочих мест) и ее результаты применяются ко всем аналогичным рабочим местам.
2. На аналогичные рабочие места заполняется одна карта специальной оценки условий труда.
3. В отношении аналогичных рабочих мест разрабатывается единый перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников.
4. Специальная оценка условий труда на рабочих местах с территориально меняющимися рабочими зонами, где рабочей зоной считается оснащенная необходимыми средствами производства часть рабочего места, в которой один работник или несколько работников выполняют схожие работы или технологические операции, проводится путем предварительного определения типичных технологических операций, характеризующихся наличием одинаковых вредных и (или) опасных производственных факторов, и последующей оценки воздействия на работников этих факторов при выполнении таких работ или операций. Время выполнения каждой технологической операции определяется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, на основании локальных нормативных актов, путем опроса работников и их непосредственных руководителей, а также путем хронометрирования.
5. В случае выявления в ходе проведения специальной оценки условий труда хотя бы одного рабочего места, не соответствующего признакам аналогичности, установленным статьей 9 настоящего Федерального закона, из числа рабочих мест, ранее признанных аналогичными, специальная оценка условий труда проводится на всех рабочих местах, признанных ранее аналогичными.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН №426-ФЗ от 28 декабря 2013 О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

Статья 17. Проведение внеплановой специальной оценки условий труда

Специальная оценка

1. Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:
 - 1) ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
 - 2) получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований настоящего Федерального закона;
 - 3) изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
 - 4) изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
 - 5) изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
 - 6) произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;
 - 7) наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.
2. Внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах в течение шести месяцев со дня наступления указанных в части 1 настоящей статьи

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН №426-ФЗ от 28 декабря 2013 О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

Статья 27. Переходные положения

4. В случае, если до дня вступления в силу настоящего Федерального закона в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в части 1 статьи 17 настоящего Федерального закона. При этом для целей, определенных статьей 7 настоящего Федерального закона, используются результаты данной аттестации, проведенной в соответствии с действовавшим до дня вступления в силу настоящего Федерального закона порядком. Работодатель вправе провести специальную оценку условий труда в порядке, установленном настоящим Федеральным законом, до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 21 ноября 1975 г. N 273/П-20 ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ИНСТРУКЦИИ О ПОРЯДКЕ ПРИМЕНЕНИЯ СПИСКА ПРОИЗВОДСТВ ЦЕХОВ, ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК И СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

Отпуск за вредность

8. Дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным отпуском. Запрещается непредоставление ежегодного отпуска рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда.

Полный дополнительный отпуск согласно Списку предоставляется рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, если они в рабочем году фактически проработали в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда **не менее 11 месяцев**.

В стаж работы, дающий право на получение дополнительного отпуска указанным работникам, также включаются:

- а) период временной нетрудоспособности;
- б) время отпуска по беременности и родам, время выполнения женщинами легких работ в связи с беременностью и родами, время выполнения работ, на которых в силу наличия детей запрещается выполнение тяжелых работ и работ с вредными условиями труда;
- в) время выполнения работ в условиях, вредных для здоровья.

Абзац 3 пункта 8 признан не действующим с 1 февраля 2002 года решением Верховного Суда РФ от 15.04.2004 N ГКПИ 2004-481.

Определением Верховного Суда РФ от 08.07.2004 N КАС04-266 данное решение оставлено без изменения.

Вопрос-Ответ. Государственная инспекция труда в городе Санкт-Петербурге

Отпуск за вредность

1. Дни к отпуску за вредные условия труда

В силу части третьей ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и(или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

С учетом вышеуказанной нормы количество предоставляемых работнику дней дополнительного отпуска за работу с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда надо определять пропорционально стажу работы во вредных условиях, **имеющемуся на момент предоставления** (правомерность такого подхода подтверждена решением Верховного Суда РФ от 15.04.2004 N ГКПИ04-481, также письмом Роструда от 18.03.2008 N 657-6-0).

Таким образом, дополнительный отпуск за работу во вредных условиях должен предоставляться в сроки, установленные для каждого работника графиком отпусков, а его продолжительность должна быть пропорциональной фактически отработанному во вредных условиях времени.

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО от 18 марта 2008 г. N 657-6-0

Отпуск за вредность

В настоящее время основными актами, регулирующими порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков за работу во вредных и опасных условиях, является Трудовой кодекс, а также Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/11-22, и Инструкция о порядке применения указанного Списка, утвержденная Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 21.11.1975 273/П-20 (далее - Инструкция), применяемая в части, не противоречащей Трудовому кодексу.

При определении продолжительности такого отпуска необходимо учитывать особенности исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные ч. 3 ст. 121 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, помимо времени фактической работы включаются некоторые другие периоды, то при предоставлении указанного дополнительного отпуска учитывается только фактически отработанное время в соответствующих производствах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск, количество полных месяцев работы в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца (п. 10 Инструкции).

В счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности (п. 12). В случае ухода в ежегодный отпуск, который предоставляется авансом, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и опасных условиях предоставляется не полностью, а пропорционально отработанному времени в соответствующих условиях.

Таким образом, работнику, проработавшему у данного работодателя в соответствующих условиях четыре месяца, дополнительный отпуск предоставляется пропорционально

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН №421-ФЗ от 28 декабря 2013 О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ОТДЕЛЬНЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ АКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СВЯЗИ С ПРИНЯТИЕМ ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА "О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА«

Статья 3

Внести в статью 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 года N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, N 48, ст. 4563; 2001, N 53, ст. 5024; 2004, N 35, ст. 3607; 2013, N 27, ст. 3475) следующие изменения:

1) дополнить новой частью второй следующего содержания:

"**При исчислении квоты** для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.";

421-ФЗ от 28.12.2013

13) в статье 92:

а) абзац пятый части первой изложить в следующей редакции:

"для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.";

б) дополнить новыми частями второй и третьей следующего содержания:

"Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом части первой настоящей статьи, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.";

421-ФЗ от 28.12.2013

14) часть третью статьи 94 изложить в следующей редакции:

"Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 настоящего Кодекса:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.";

15) часть первую статьи 104 изложить в следующей редакции:

"Когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.";

16) статью 117 изложить в следующей редакции:

421-ФЗ от 28.12.2013

19) в статье 147:

б) части первую и вторую изложить в следующей редакции:

"Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.
Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.";

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ от 15 декабря 2014 г. N 835н

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА ПРОВЕДЕНИЯ ПРЕДСМЕННЫХ, ПРЕДРЕЙСОВЫХ И ПОСЛЕСМЕННЫХ, ПОСЛЕРЕЙСОВЫХ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ

Медосмотры водителей

1. Настоящий Порядок определяет правила проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров.
2. Предсменные, предрейсовые и послесменные, послерейсовые медицинские осмотры проводятся в отношении отдельных категорий работников в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации <1>.
3. Требование о прохождении обязательных предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров распространяется на индивидуальных предпринимателей в случае самостоятельного управления ими транспортными средствами <1>.
4. Предсменные, предрейсовые медицинские осмотры проводятся перед началом рабочего дня (смены, рейса) в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, в том числе алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений такого опьянения.
5. Послесменные, послерейсовые медицинские осмотры проводятся по окончании рабочего дня (смены, рейса) в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды и трудового процесса на состояние здоровья работников, острого профессионального заболевания или отравления, признаков алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.
6. Обязательные предрейсовые медицинские осмотры проводятся в течение всего времени работы лица в качестве водителя транспортного средства, за исключением водителей, управляющих транспортными средствами, выезжающими по вызову экстренных оперативных служб.
Обязательные послерейсовые медицинские осмотры проводятся в течение всего времени работы лица в качестве водителя транспортного средства, если такая работа связана с перевозками пассажиров или

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ от 15 декабря 2014 г. N 835н

Медосмотры водителей

8. Предсменные, предрейсовые и послесменные, послерейсовые медицинские осмотры проводятся медицинскими работниками, имеющими высшее и (или) среднее профессиональное образование, медицинской организацией или иной организацией, осуществляющей медицинскую деятельность (в том числе медицинским работником, состоящим в штате работодателя <1>) (далее - медицинская организация) при наличии лицензии на осуществление медицинской деятельности, предусматривающей выполнение работ (услуг) по медицинским осмотрам (предрейсовым, послерейсовым), медицинским осмотрам (предсменным, послесменным).

9. Организация проведения обязательных предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров возлагается на работодателя <1>.

10. Предсменные, предрейсовые и послесменные, послерейсовые медицинские осмотры проводятся в следующем объеме:

1) сбор жалоб, визуальный осмотр, осмотр видимых слизистых и кожных покровов, общая термометрия, измерение артериального давления на периферических артериях, исследование пульса;

2) выявление признаков опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического), остаточных явлений опьянений, включая проведение лабораторных и инструментальных исследований:

количественного определения алкоголя в выдыхаемом воздухе;

определения наличия психоактивных веществ в моче при наличии признаков опьянения и отрицательных результатах исследования выдыхаемого воздуха на алкоголь.

При наличии признаков опьянения и отрицательных результатах исследования выдыхаемого воздуха на алкоголь проводится отбор мочи в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 января 2006 г. N 40 "Об организации проведения химико-токсикологических исследований при аналитической диагностике наличия в организме человека алкоголя, наркотических средств, психотропных и других токсических веществ" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 26 февраля 2006 г., регистрационный N 7544) для определения в ней наличия психоактивных веществ.

11. В случае регистрации у работника отклонения величины артериального давления или частоты пульса проводится повторное исследование (не более двух раз с интервалом не менее 20 минут).

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ от 15 декабря 2014 г. N 835н

Медосмотры водителей

12. По результатам прохождения предсменного, предрейсового и послесменного, послерейсового медицинского осмотра медицинским работником выносится заключение о:

- 1) наличии признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, в том числе алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений такого опьянения (с указанием этих признаков);
- 2) отсутствию признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, в том числе алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений такого опьянения.

13. В случае проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров медицинским работником, имеющим среднее профессиональное образование, при выявлении по результатам исследований, указанных в пункте 10 настоящего Порядка, нарушений в состоянии здоровья работника для вынесения заключений, указанных в подпунктах 1 пункта 12 настоящего Порядка, а также решения вопроса о наличии у работника признаков временной нетрудоспособности и нуждаемости в оказании медицинской помощи работник направляется в медицинскую организацию или иную организацию, осуществляющую медицинскую деятельность, в которой работнику оказывается первичная медико-санитарная помощь.

14. Результаты проведенных предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров вносятся в Журнал регистрации предрейсовых, предсменных медицинских осмотров и Журнал регистрации послерейсовых, послесменных медицинских осмотров соответственно (далее - Журналы), в которых указывается следующая информация о работнике:

- 1) дата и время проведения медицинского осмотра;
- 2) фамилия, имя, отчество работника;
- 3) пол работника;
- 4) дата рождения работника;
- 5) результаты исследований, указанных в пункте 10 настоящего Порядка;
- 6) заключение о результатах медицинских осмотров в соответствии с пунктами 12 настоящего Порядка;
- 7) подпись медицинского работника с расшифровкой подписи;
- 8) подпись работника.

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ от 15 декабря 2014 г. N 835н

Медосмотры водителей

15. Журналы ведутся на бумажном носителе, страницы которого должны быть прошнурованы, пронумерованы, скреплены печатью организации, и (или) на электронном носителе с учетом требований законодательства о персональных данных и обязательной возможностью распечатки страницы. В случае ведения Журналов в электронном виде внесенные в них сведения заверяются усиленной квалифицированной электронной подписью <1>.

В официальном тексте документа, видимо, допущена опечатка: в пунктах 16 и 17 имеется в виду подпункт 2 пункта 12 настоящего Порядка, а не подпункт 1 пункта 12.

16. По результатам прохождения предрейсового медицинского осмотра при вынесении заключения, указанного в подпункте 1 пункта 12 настоящего Порядка, на путевых листах ставится штамп "прошел предрейсовый медицинский осмотр, к исполнению трудовых обязанностей допущен" и подпись медицинского работника, проводившего медицинский осмотр.

17. По результатам прохождения послерейсового медицинского осмотра при вынесении заключения, указанного в подпункте 1 пункта 12 настоящего Порядка, на путевых листах ставится штамп "прошел послерейсовый медицинский осмотр" и подпись медицинского работника, проводившего медицинский осмотр.

18. О результатах проведенных предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров медицинский работник сообщает работодателю (уполномоченному представителю работодателя).

19. В случае выявления медицинским работником по результатам прохождения предрейсового, предсменного и послерейсового, послесменного медицинского осмотра признаков, состояний и заболеваний, указанных в подпункте 1 пункта 12 настоящего Порядка, работнику выдается справка для предъявления в соответствующую медицинскую организацию.

В справке указывается порядковый номер, дата (число, месяц, год) и время (часы, минуты) проведения предрейсового, предсменного или послерейсового, послесменного медицинского осмотра, цель направления, предварительный диагноз, объем оказанной медицинской помощи, подпись медицинского работника, выдавшего справку, с расшифровкой подписи.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В СТАТЬИ 84.1 И 261 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2012, N 47, ст. 6399) следующие изменения:

1) часть шестую статьи 84.1 после слов "до окончания беременности" дополнить словами "или до окончания отпуска по беременности и родам";

2) часть вторую статьи 261 изложить в следующей редакции:

"В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности."

Президент Российской Федерации

В.ПУТИН

Москва, Кремль 29 июня 2015 года

N 201-ФЗ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН №242-ФЗ О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Отпуска родителям

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2009, N 30, ст. 3739; 2012, N 47, ст. 6399; 2013, N 48, ст. 6165; N 52, ст. 6986; 2014, N 14, ст. 1547; N 30, ст. 4217) изменение, дополнив его статьей 262.1 следующего содержания:

"Статья 262.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время."

Президент
Российской Федерации
В.ПУТИН
Москва, Кремль
13 июля 2015 года
N 242-ФЗ

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 27 декабря 2012 г. N АПЛ12-711

Отпуска родителям

Гражданин Г.А., работающий в локомотивном депо ОАО "Российские железные дороги" в режиме с суммированным учетом рабочего времени, просит признать недействующим пункт 5.5 Рекомендаций в части, предусматривающей оплату сверхурочных работ в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, за остальные часы - в двойном размере. При этом полагает, что в полуторном размере должны оплачиваться первые два часа переработки за весь учетный период, а остальные часы - в двойном размере. В обоснование заявленного требования ссылается на противоречие оспоренного им порядка статьям 99, 152, 423 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс), письму Минздравсоцразвития России от 31 августа 2009 г. N 22-2-3363 "Об оплате сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени" и нарушение его права на получение в полном объеме заработной платы за время выполнения сверхурочной работы.

Решением Верховного Суда Российской Федерации от 15 октября 2012 г. в удовлетворении данного заявления отказано.

Как правильно указал суд первой инстанции, по смыслу приведенных выше законоположений, регулирующих рассматриваемый вопрос, в двойном размере оплачивается работа, продолжаемая по истечении первых двух часов переработки в течение рабочего дня (смены), а не учетного периода.

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 27 декабря 2012 г. N АПЛ12-711

Отпуска родителям

Ссылка заявителя в апелляционной жалобе на правовую позицию, изложенную в письме заместителя директора департамента заработной платы, охраны труда и социального партнерства Минздравсоцразвития России от 31 августа 2009 г. N 22-2-3363, не может свидетельствовать о незаконности обжалованного решения суда, поскольку данное письмо не носит нормативного характера. Как правильно пояснил в письменных возражениях на первоначальное заявление представитель Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, при суммированном учете рабочего времени количество сверхурочных работ определяется по истечении учетного периода и составляет разницу между нормальной продолжительностью рабочего времени за учетный период. Независимо от того, какой учет рабочего времени установлен в организации, сверхурочным должно считаться время за пределами продолжительности рабочего дня (смены), установленной графиком.

Отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд первой инстанции правильно исходил из того, что законодательство Российской Федерации, установив порядок оплаты переработки сверх установленной для данной категории работников продолжительности рабочего дня (смены), не определяет механизм оплаты переработки нормального числа рабочих часов за учетный период при суммированном учете рабочего времени.

определила:

решение Верховного Суда Российской Федерации от 15 октября 2012 г. оставить без

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

ОТ 2 ИЮЛЯ 2014 Г. N 16-4/2059436

Сверхурочка

Департамент медицинского образования и кадровой политики в здравоохранении рассмотрел письмо и сообщает.

Статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются минимальные размеры оплаты труда за сверхурочную работу - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

При этом статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации не устанавливает порядка определения минимального полуторного и двойного размера оплаты сверхурочной работы.

По нашему мнению, при оплате сверхурочной работы можно воспользоваться правилами статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой минимальный размер двойной оплаты - двойной тариф без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором и включать в полуторную и двойную оплату все установленные в организации надбавки и доплаты либо часть из них.

Порядок исчисления часовой тарифной ставки из установленной месячной в целях оплаты сверхурочной работы действующим законодательством не установлен.

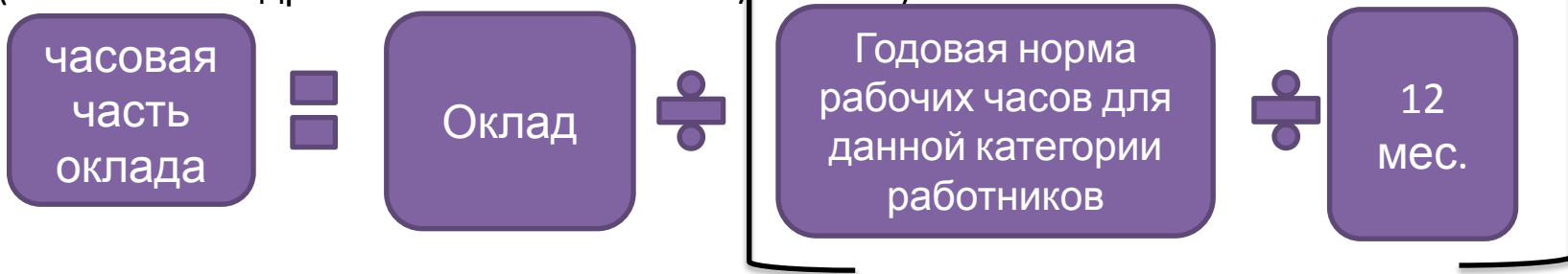
МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

ОТ 2 ИЮЛЯ 2014 Г. N 16-4/2059436

Сверхурочка при окладе

Работникам на окладе часовая часть месячного оклада рассчитывается по формуле (Письмо Минздрава от 02.07.2014 N 16-4/2059436):



Сверхурочка при сдельной оплате

Работник	Изготовлено батарей		Отдых за сверхурочную работу	Доплата за сверхурочную работу
	В первые 2 часа работы	В следующий час		
Скворцов	1	2	-	2750 руб. = (500 руб/шт. x 1 шт. x 1,5 + 500 руб/шт. x 2 шт. x 2)
Дроздов	2	1	3 ч.	1500 руб. = (500 руб/шт. x 3 шт.)
Щеглов	2	1	-	2500 руб. = (500 руб/шт. x 2 шт. x 1,5 + 500 руб/шт. x 1 шт. x 2)

СУД ЧУКОТСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 22 сентября 2014 г. по делу N 33-146/2014, 2-26/2014

Сверхурочка

В обоснование иска прокурор указал, что Л.Н.В. работал машинистом бульдозера (скрепера) в ГП ЧАО "ЧДРСУ". Трудовым договором N 12 от 10 апреля 2002 года, Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором Л.Н.В. определена 5-тидневная рабочая неделя при ежедневной рабочей смене в 8 часов, а при выполнении объемных работ по ремонту и содержанию автодорог, а также по строительству и содержанию автозимников ему могла быть установлена сменная работа с применением суммированного учета рабочего времени с учетным периодом 1 год. В 2013 году Л.Н.В. ежедневно привлекался работодателем к 11-тичасовой рабочей смене, при этом в табелях учета рабочего времени работодатель отражал сведения о 8-ми часовой рабочей смене истца. В течение января - апреля, июля - сентября 2013 года режим работы Л.Н.В. существенно превышал общеустановленные нормы рабочего времени при 5-тидневной рабочей неделе, при этом в нарушение статьи 91 ТК РФ учет рабочего времени осуществлялся работодателем ненадлежащим образом. Фактически Л.Н.В. отработал: в январе - 313 часов; в феврале - 265 часов; в марте - 308 часов; в апреле - 261 час; в мае - 182 часа; в июне - 163 часа; в июле - 236 часов; в августе - 198 часов; в сентябре - 122 часа; в октябре - 199 часов; в ноябре - 152 часа, в декабре - 80 часов, а всего за 2013 год - не менее 2 479 часов. Работник выработал допустимую в учетном периоде норму рабочего времени 7 октября 2013 года. При расчете в связи с увольнением работодателем Л.Н.В. не были подсчитаны и оплачены в установленном статьей 152 ТК РФ порядке часы сверхурочной работы, которые в период 2013 года составили 509 часов (фактически 2 479 часов при норме 1970 часов).

СУД ЧУКОТСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 22 сентября 2014 г. по делу N 33-146/2014, 2-26/2014

Сверхурочка

При расчете рабочего времени, отработанного истцом в 2013 году за период с 1 января по 13 декабря 2013 года, коллегия учитывает сведения, внесенные в путевые листы строительных машин за период с января по август 2013 года.

Оснований сомневаться в правильности внесенных в путевые листы записей у судебной коллегии не имеется, поскольку, хотя записи о времени работы и внесены самим Л.Н.В., который пояснил, что заполнял их исходя из фактически отработанного времени, представитель работодателя проверял их и при несоответствии записей фактически отработанному времени вносил исправления.

Признать незаконными действия общества с ограниченной ответственностью "Чаунское дорожное ремонтно-строительное управление", выразившиеся в необеспечении точного учета рабочего времени и времени сверхурочной работы Л. Н.В., неподсчете часов сверхурочной работы при увольнении Л.Н.В., неоплате в установленном порядке работ, фактически произведенных Л.Н.В. за пределами нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период 2013 года.

Взыскать с общества с ограниченной ответственностью "Чаунское дорожное ремонтно-строительное управление" в пользу Л.Н.В. оплату сверхурочной работы в сумме 23 709 рублей 76 копеек.

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО от 18 февраля 2013 г. N ПГ/992-6-1

ВЫХОДНЫЕ ДНИ

В Правовом управлении Федеральной службы по труду и занятости рассмотрено обращение. В пределах компетенции сообщаем следующее.

В соответствии с ч. 3 ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

По общим правилам при подсчете нормы рабочих часов за учетный период исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей. **С нашей точки зрения, день отдыха, предоставленный в соответствии со ст. 153 Кодекса, должен исключаться из нормы рабочего времени.**

Таким образом, если работник выбирает день отдыха, работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, **а заработная плата в том месяце, когда используется день отдыха, выплачивается в полном объеме.**

За дополнительными разъяснениями рекомендуем обратиться в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, которое в соответствии с Положением о нем, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 19.06.2012 N 610, осуществляет функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию, в частности, по вопросам оплаты труда.

Начальник Правового управления

Вопрос: Работник отработал в выходной день и в том же месяце в рабочие дни взял выходные: один день вместо отработанного выходного дня, другой день - отпуск за собственный счет. Как будет оплачен отработанный месяц, если работник получает оклад?

Ответ: В случае если в одном месяце работник, получающий оклад, отработал один день в свой выходной, но в том же месяце в рабочие дни взял выходные: один день вместо отработанного выходного дня, другой день - отпуск за собственный счет, то фактически по итогам месяца работник получит сумму в размере полного оклада (заработную плату пропорционально отработанному времени, то есть оклад за минусом оплаты за 1 рабочий день и оплату за работу в выходной).

Обоснование: В соответствии с ч. 3 ст. 153 Трудового кодекса РФ по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

По общим правилам при подсчете нормы рабочих часов за учетный период исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей. День отдыха, предоставленный в соответствии со ст. 153 ТК РФ, должен исключаться из нормы рабочего времени.

Таким образом, если работник выбирает день отдыха, работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а заработная плата в том месяце, когда используется день отдыха, выплачивается в полном объеме (Письмо Роструда от 18.02.2013 N ПГ/992-6-1).

В соответствии со ст. 129 ТК РФ оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей за календарный месяц. Поскольку работнику предоставлен 1 день за собственный счет, данный день оплате не подлежит.

О.А.Баташева
Государственная инспекция труда

в Ростовской обл.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РФ

ПИСЬМО ОТ 11 МАРТА 2013 Г. N 14-2/3019144-1157

Оплата труда

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение, поступившее в Минтруд России по адресу электронной почты, и сообщает.

Статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации регулирует оплату труда работника в выходные или нерабочие праздничные дни. Данной статьей предусмотрена оплата труда в эти дни в не менее чем двойном размере. Конкретный порядок ее исчисления зависит от применяемой системы оплаты труда работника, в частности, работникам, получающим оклад (должностной оклад), предусматривается оплата в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры платы за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Из изложенного следует, что в данной ситуации размер месячного оклада уменьшен не будет, а оплата праздничного дня в одинарном размере возможна, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Директор Департамента оплаты труда,
трудовых отношений и социального партнерства
М.С.МАСЛОВА
11.03.2013

на заседании рабочей группы
по информированию и консультированию
работников и работодателей
по вопросам соблюдения трудового
законодательства и нормативных
правовых актов, содержащих
нормы трудового права,
протокол N 1 от 02.06.2014

**РЕКОМЕНДАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ ПО
ВОПРОСАМ
СОБЛЮДЕНИЯ НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА,
РЕГУЛИРУЮЩИХ
ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ НЕРАБОЧИХ
ПРАЗДНИЧНЫХ ДНЕЙ**

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (часть вторая статьи 153 ТК РФ). Таким образом, ТК РФ устанавливает минимальные гарантии по оплате труда в нерабочие праздничные дни, которые могут быть повышены посредством договорного или локального регулирования.

Помимо повышенной оплаты работа в нерабочий праздничный день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха. Однако это возможно только по желанию работника, т.е. работодатель не вправе без согласия работника предоставить ему день отдыха вместо повышенной оплаты. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (часть третья статьи 153 ТК РФ).

Оплата выходного дня в одинарном размере означает, что работнику, получающему оклад, сверх оклада выплачивается одинарная дневная ставка. Заработная плата (оклад) в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается. При этом не имеет значения, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.

В отношении отдельных категорий работников порядок оплаты работы в нерабочие праздничные дни может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора. К таким категориям часть четвертая статьи 153 ТК РФ относит творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Указанный перечень утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. N 252.

Кроме того, статья 290 ТК РФ устанавливает особенности оплаты труда в нерабочий праздничный день для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Для них предусмотрена компенсация только в денежной форме - не менее чем в двойном размере. Таким образом, ТК РФ не предоставляет им права на получение дополнительного дня отдыха взамен повышенной оплаты.

Особо следует отметить, что гарантии, установленные статьей 153 ТК РФ, распространяются на всех работников независимо от режима рабочего времени (пятидневная рабочая неделя, сменная работа и т.д.).

Однако при суммированном учете рабочего времени, а также в непрерывно действующих организациях действуют особые правила, установленные постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 8 августа 1966 г. N 465/П-21 "Об утверждении разъяснения N 13/п-21 "О компенсации за работу в праздничные дни" (далее - Разъяснение). В силу части первой статьи 423 ТК РФ указанное Разъяснение действует в части, не противоречащей ТК РФ.

В непрерывно действующих предприятиях (цехах, участках, агрегатах), а также при суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени (пункт 1 Разъяснения).

Согласно пункту 2 Разъяснения оплата в двойном размере производится всем работникам за часы, фактически проработанные в праздничный день. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Таким образом, даже если работник трудился в нерабочий праздничный день в соответствии со своим графиком, то ему полагается повышенная оплата. Права на предоставление другого дня отдыха в данном случае он не имеет, поскольку работа осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени.

Если же работа в праздничный день не включалась в норму рабочего времени, то с согласия работника денежная компенсация может быть заменена предоставлением ему другого дня отдыха. В этом случае оплата за работу в праздничный день производится в одинарном размере (пункт 3 Разъяснения).

Также необходимо обратить внимание на то, что при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (пункт 4 Разъяснения).

**ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ОТ 22 ЯНВАРЯ 2013 Г. N 23
О ПРАВИЛАХ
РАЗРАБОТКИ, УТВЕРЖДЕНИЯ И ПРИМЕНЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ**

III. Порядок применения профессиональных стандартов

25. Профессиональные стандарты применяются:

- а) работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;
- б) образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ;
- в) при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН №122-ФЗ ОТ 02.05.2015 О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И СТАТЬИ 11 И 73 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА "ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"

Статья 1

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации следующие изменения:

1) наименование раздела IX изложить в следующей редакции:

"РАЗДЕЛ IX. КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ, ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ";

2) в статье 195.1:

а) часть вторую дополнить словами ", в том числе выполнения определенной трудовой функции";

б) часть третью признать утратившей силу;

3) дополнить статьями 195.2 и 195.3 следующего содержания:

"Статья 195.2. Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов

Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащимся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов

Если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, вправе давать разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов."

Статья 4

1. Правительство Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может устанавливать особенности применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности.
2. Федеральные государственные образовательные стандарты профессионального образования, утвержденные до дня вступления в силу настоящего Федерального закона, подлежат приведению в соответствие с требованиями, установленными частью 7 статьи 11 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (в редакции настоящего Федерального закона), в течение одного года со дня вступления в силу настоящего Федерального закона.

Федеральный образовательный стандарт «Управление персоналом»

Утверждение

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

ПРИКАЗ

от 6 октября 2015 г. N 691н

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА
"СПЕЦИАЛИСТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ"
МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

ПРИКАЗ

от 6 октября 2015 г. N 691н

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА
"СПЕЦИАЛИСТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ"**

Уровни квалификации

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
1 уровень	Деятельность под руководством Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных заданий (обычно физический труд)	Применение элементарных фактических знаний и (или) ограниченного круга специальных знаний	Краткосрочное обучение или инструктаж Практический опыт
2 уровень	Деятельность под руководством с элементами самостоятельности при выполнении знакомых заданий Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных заданий Выбор способа действия по инструкции Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Применение специальных знаний	Основные программы профессионального обучения программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих (как правило, не менее 2 месяцев) Практический опыт
3 уровень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении типовых практических задач Планирование собственной деятельности, исходя из поставленной руководителем задачи Индивидуальная ответственность	Решение типовых практических задач Выбор способа действия на основе знаний и практического опыта Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Понимание технологических или методических основ решения типовых практических задач Применение специальных знаний	Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих (до одного года) Практический опыт

Уровни квалификации

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
4 уровень	<p>Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении практических задач, требующих анализа ситуации и ее изменений</p> <p>Планирование собственной деятельности и/или деятельности группы работников, исходя из поставленных задач</p> <p>Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников</p>	<p>Решение различных типов практических задач</p> <p>Выбор способа действия из известных на основе знаний и практического опыта</p> <p>Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности</p>	<p>Понимание научно-технических или методических основ решения практических задач</p> <p>Применение специальных знаний</p> <p>Самостоятельная работа с информацией</p>	<p>Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих)</p> <p>Основные программы профессионального обучения - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих</p> <p>Практический опыт</p>

Уровни квалификации

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
5 уровень	<p>Самостоятельная деятельность по решению практических задач, требующих самостоятельного анализа ситуации и ее изменений</p> <p>Участие в управлении решением поставленных задач в рамках подразделения</p> <p>Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников или подразделения</p>	<p>Решение различных типов практических задач с элементами проектирования</p> <p>Выбор способов решения в изменяющихся (различных) условиях рабочей ситуации</p> <p>Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности</p>	<p>Применение профессиональных знаний технологического или методического характера</p> <p>Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач</p>	<p>Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки специалистов среднего звена, программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих).</p> <p>Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих</p> <p>Дополнительные профессиональные программы</p> <p>Практический опыт</p>

Уровни квалификации

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
6 уровень	<p>Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели</p> <p>Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений</p> <p>Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации</p>	<p>Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной деятельности, технологических или методических решений</p>	<p>Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе, инновационных</p> <p>Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации</p>	<p>Образовательные программы высшего образования - программы бакалавриата</p> <p>Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки специалистов среднего звена</p> <p>Дополнительные профессиональные программы</p> <p>Практический опыт</p>

Уровни квалификации

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
7 уровень	<p>Определение стратегии, управление процессами и деятельностью, в том числе, инновационной, с принятием решения на уровне крупных организаций или подразделений</p> <p>Ответственность за результаты деятельности крупных организаций или подразделений</p>	<p>Решение задач развития области профессиональной деятельности и (или) организации с использованием разнообразных методов и технологий, в том числе, инновационных</p> <p>Разработка новых методов, технологий</p>	<p>Понимание методологических основ профессиональной деятельности</p> <p>Создание новых знаний прикладного характера в определенной области</p> <p>Определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельности и /или организации</p>	<p>Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета</p> <p>Дополнительные профессиональные программы</p> <p>Практический опыт</p>
8 уровень	<p>Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе, инновационной) с принятием решения на уровне крупных организаций</p> <p>Ответственность за результаты деятельности крупных организаций и (или) отрасли</p>	<p>Решение задач исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности процессов</p>	<p>Создание новых знаний междисциплинарного и межотраслевого характера</p> <p>Оценка и отбор информации, необходимой для развития области деятельности</p>	<p>Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки</p> <p>Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета</p> <p>Дополнительные профессиональные программы</p> <p>Практический опыт</p>

Уровни квалификации

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
9 уровень	<p>Определение стратегии, управление большими техническими системами, социальными и экономическими процессами</p> <p>Значительный вклад в определенную область деятельности</p> <p>Ответственность за результаты деятельности на национальном или международном уровнях</p>	<p>Решение задач методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности процессов</p>	<p>Создание новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера</p>	<p>Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки</p> <p>Дополнительные профессиональные программы</p> <p>Практический опыт</p>

Федеральный образовательный стандарт «Управление персоналом»

Обобщенные трудовые функции

A	• Документационное обеспечение работы с персоналом
B	• Деятельность по обеспечению персоналом
C	• Деятельность по оценке и аттестации персонала
D	• Деятельность по развитию персонала
E	• Деятельность по организации труда и оплаты персонала
F	• Деятельность по организации корпоративной социальной политики
G	• Операционное управление персоналом и подразделением организации
H	• Стратегическое управление персоналом организации

Федеральный образовательный стандарт «Управление персоналом» Функционал

Документационное обеспечение работы с персоналом

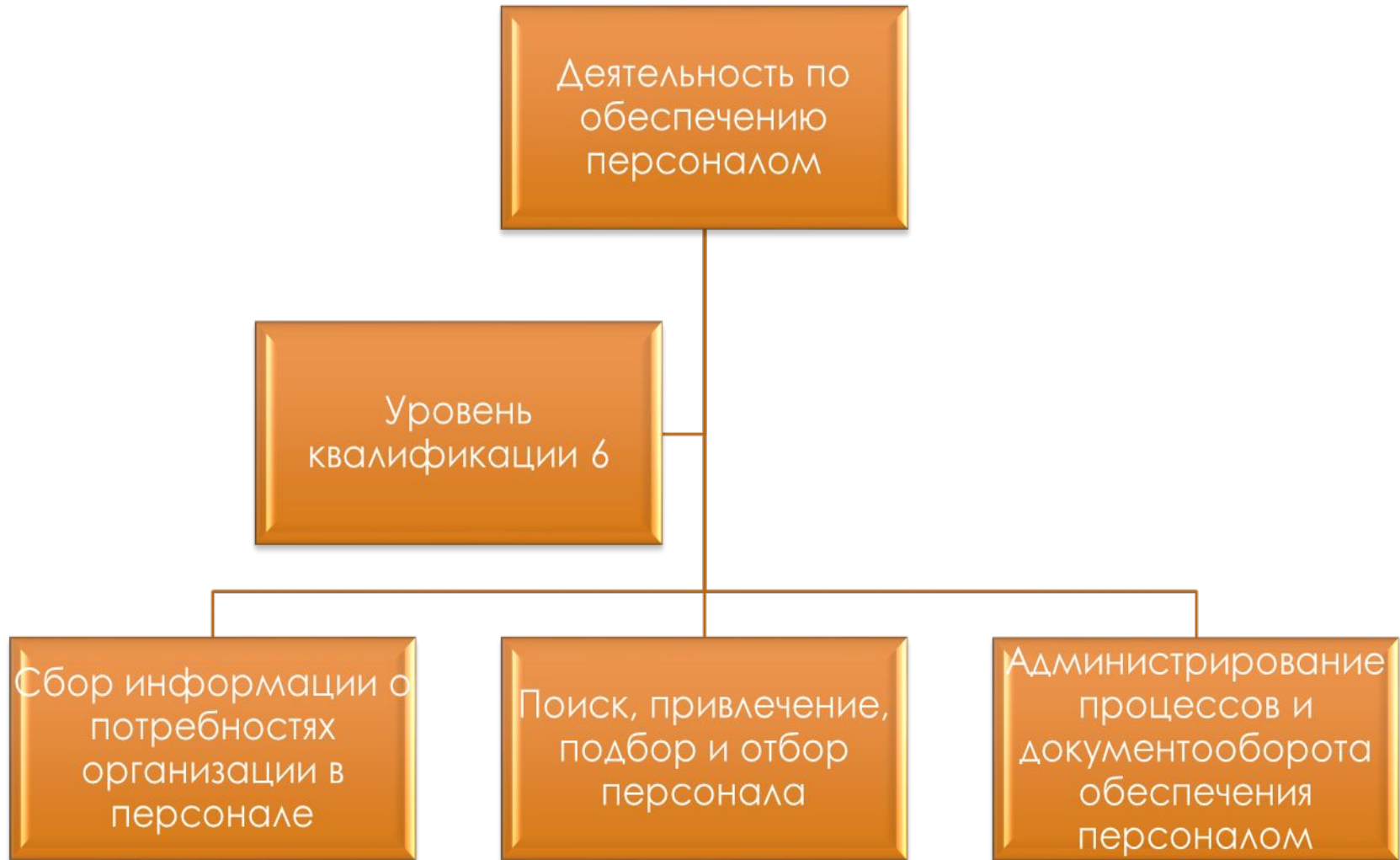
Уровень квалификации 5

Ведение организационной и распорядительной документации по персоналу

Ведение документации по учету и движению кадров

Администрирование процессов и документооборота по учету и движению кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы

Федеральный образовательный стандарт «Управление персоналом» Функционал



Федеральный образовательный стандарт «Управление персоналом» Функционал



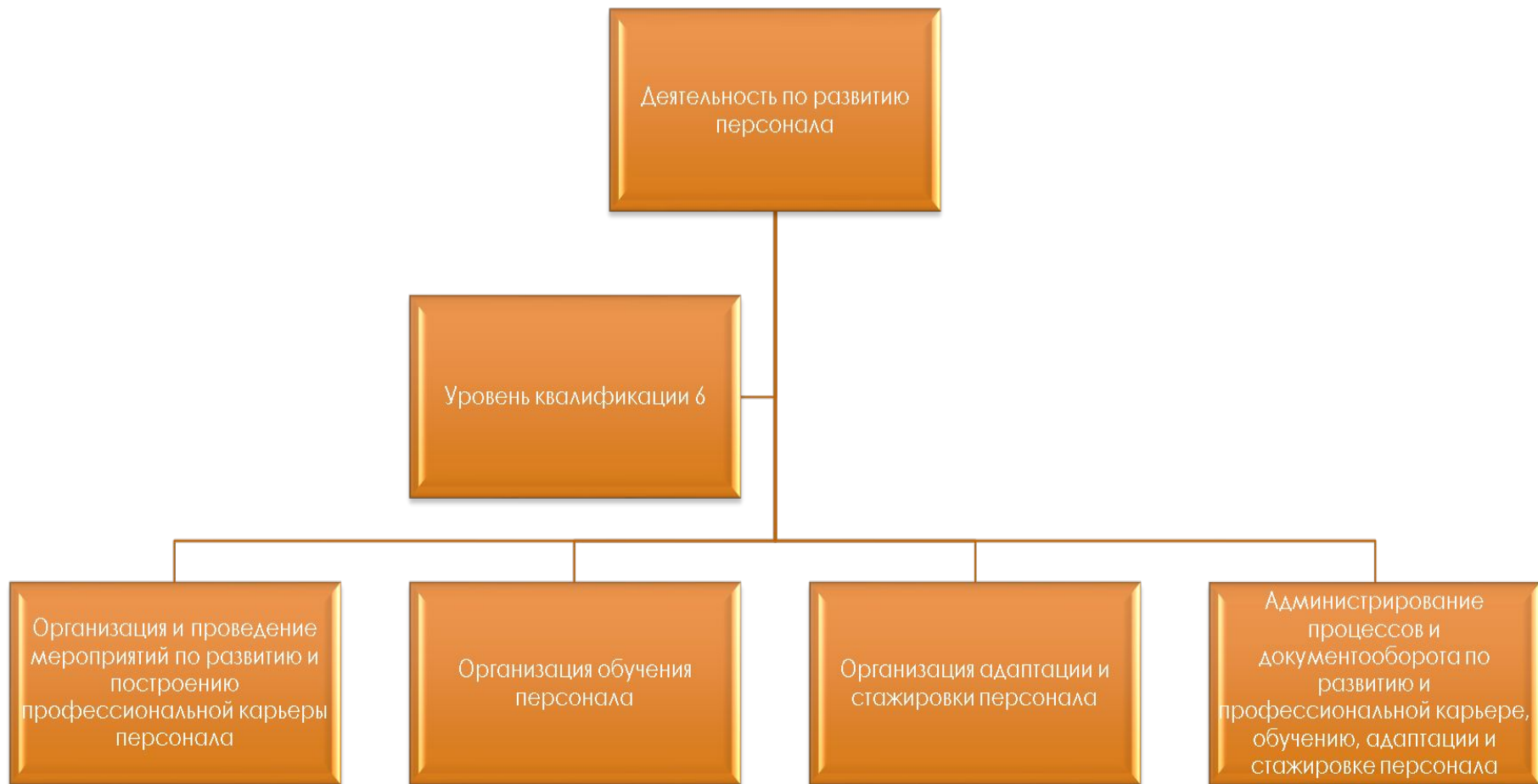
Федеральный образовательный стандарт «Управление персоналом»

Функционал



Федеральный образовательный стандарт «Управление персоналом»

Функционал



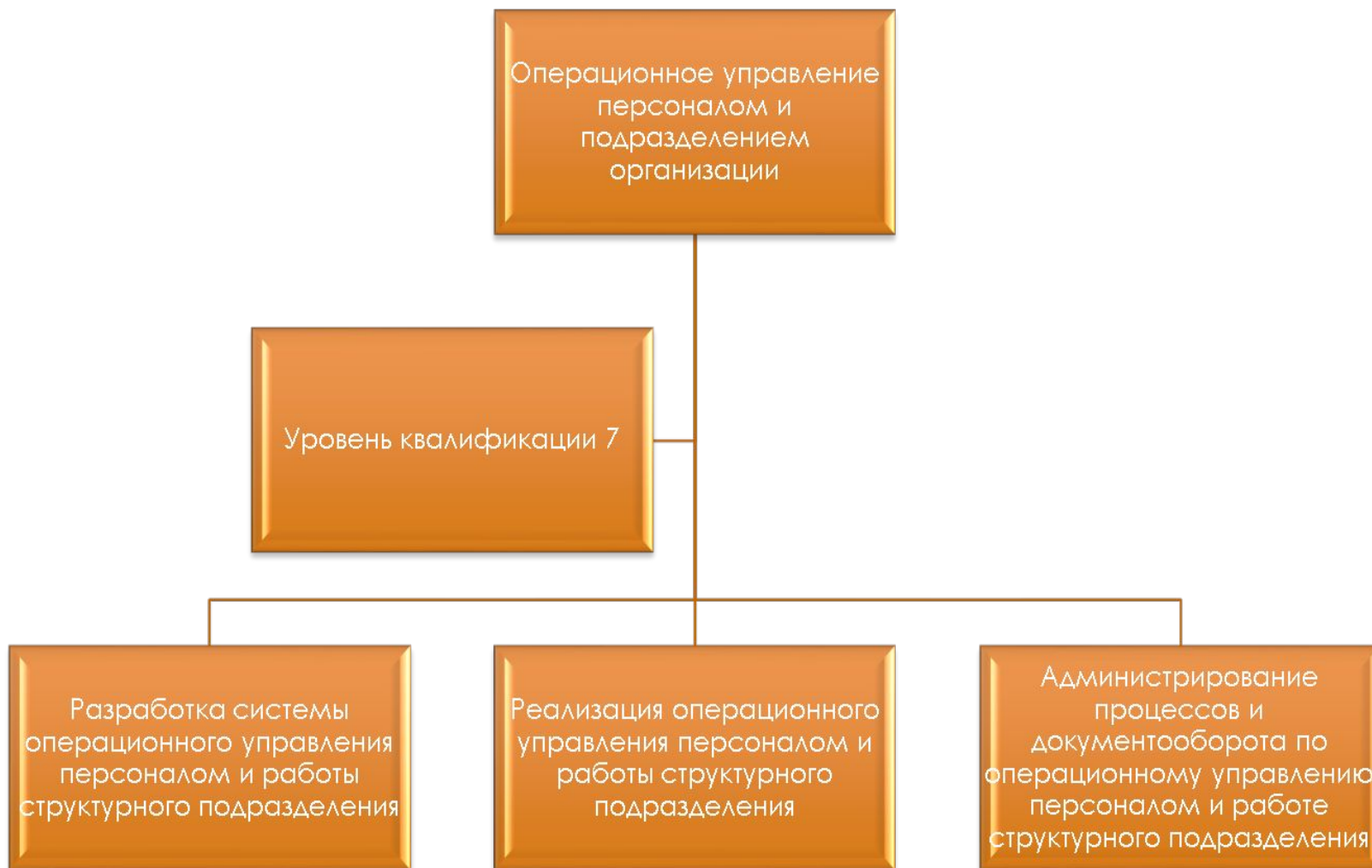
Федеральный образовательный стандарт «Управление персоналом» Функционал



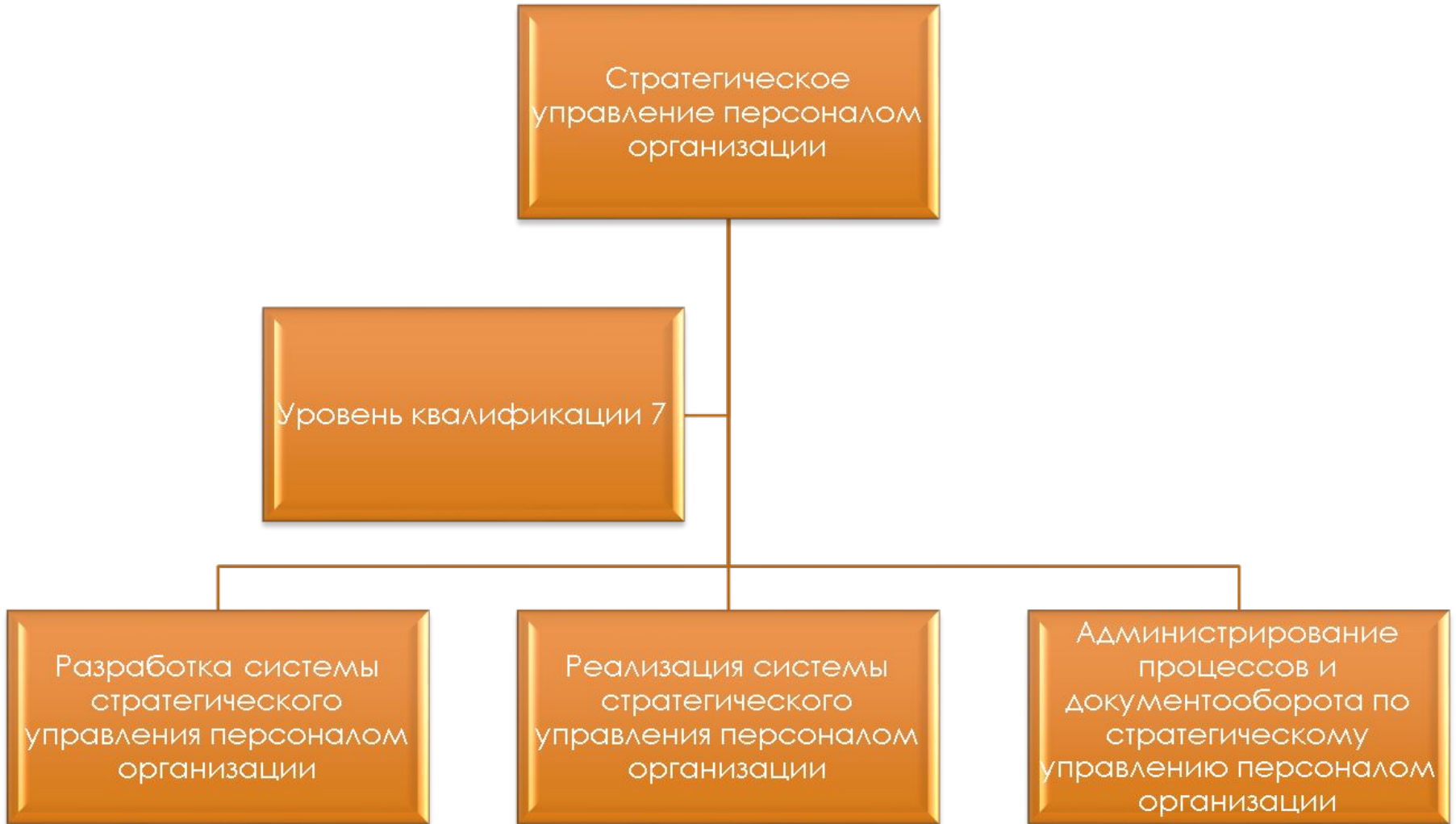
Федеральный образовательный стандарт «Управление персоналом» Функционал



Федеральный образовательный стандарт «Управление персоналом» Функционал



Федеральный образовательный стандарт «Управление персоналом» Функционал



Виды проверок

Плановые

По утвержденному плану.
 В план попадают организации случайной выборкой.

Один раз в 3 года

Уведомление работодателя в течение 3 дней

Внеплановые

Причины внеплановых проверок указаны ниже

В отношении одного юридического лица каждым органом государственного контроля (надзора) внеплановое мероприятие по контролю может быть проведено столько раз, сколько оснований для этого будет.

Уведомление работодателя за 24 часа

получение информации от юридических лиц, органов государственной власти о возникновении аварийных ситуаций, об изменениях или о нарушениях технологических процессов, а также о выходе из строя сооружений, оборудования, которые могут непосредственно причинить вред жизни, здоровью людей, окружающей среде и имуществу граждан, юридических лиц и индивидуальных предпринимателей

возникновение угрозы здоровью и жизни граждан, загрязнения окружающей среды, повреждения имущества, в том числе в отношении однородных товаров (работ, услуг) других юридических лиц

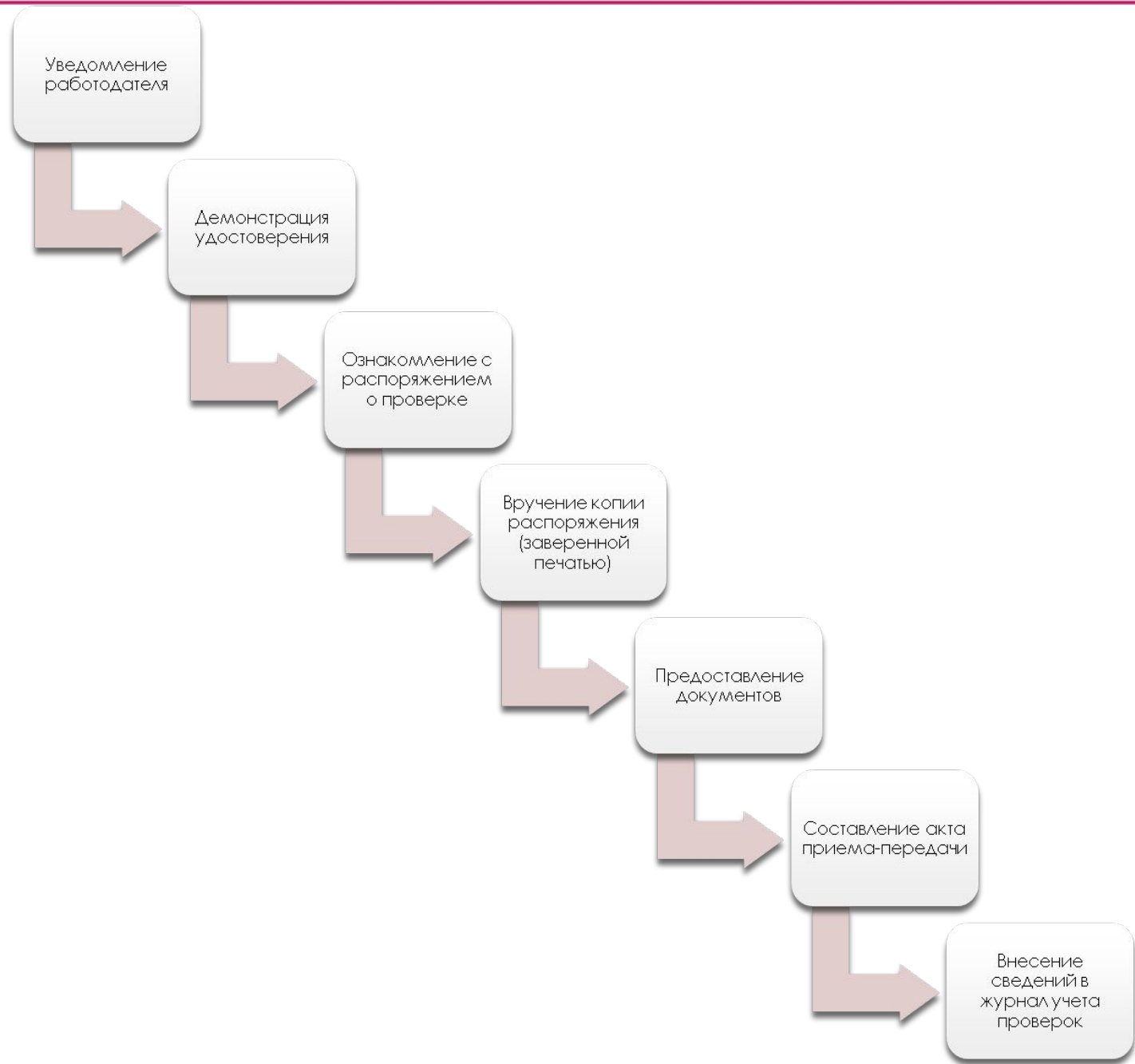
по мотивированному у решению органа государственного контроля (надзора), в отношении иных юридических лиц, использующих соответствующие однородные товары (работы, услуги) и (или) объекты

обращения граждан или юридических лиц с жалобами на нарушения их прав и законных интересов действиями (бездействием) иных юридических лиц, связанные с невыполнением ими обязательных требований, а также получения иной информации, подтверждаемой документами и иными доказательствами, свидетельствующими о наличии признаков таких нарушений

обращения, не позволяющие установить лицо, обратившееся в орган государственного контроля (надзора) не могут служить основанием для проведения внепланового мероприятия по контролю (то есть анонимные жалобы не принимаются)

Работодатель о проверке не уведомляется

Регламент проверки



КОНТРОЛЬ (ГИТ)

- Уставные документы
- Штатное расписание
- Трудовые договоры
- Формы учета по труду Т-1 (приказ о приеме на работу), карточка Т-2, приказы о переводе, отпуске, увольнении (Т-4, Т-5, Т-6)
- Расчетно-платежные, расчетные и платежные ведомости на выдачу заработной платы
- Гражданско-правовые договоры с физическими лицами (если есть)
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Положение о персонале (если есть)
- График отпусков
- Графики сменности (если сменная работа)
- Положение об оплате труда (о премировании, о надбавках, о вознаграждении за год)
- Лицевые счета
- Банк
- Касса
- Чековая книжка
- Табель учета рабочего времени
- Журнал учета движения трудовых книжек
- Трудовые книжки
- Кадровые и производственные приказы
- Персональные данные работников

Перечень не является исчерпывающим



Порядок привлечения к административной ответственности

Составление протокола об административном правонарушении в день окончания проверки.

Подписание проверяющим лицом и представителем работодателя

Вынесение определения о назначении времени и места рассмотрения административного материала и о вызове лица, привлекаемого к административной ответственности

Постановление о привлечении к административной ответственности должно быть вынесено не позднее 15 дней со дня составления протокола, в нем должна быть указана информация о получателе штрафа

Копия вынесенного судьей постановления направляется должностному лицу, составившему протокол об административном правонарушении, в течение 3 дней со дня вынесения указанного постановления

Копия постановления по делу об административном правонарушении вручается под расписку представителю юридического лица

Контроль (ГИТ)



Грубые нарушения регламента проверки

- несоблюдение сроков проведения плановых проверок (ч. 2 ст. 9 Закона);

- отсутствие оснований для проведения плановой проверки (ч. 3 ст. 9 Закона);

- несоблюдение сроков уведомления о проведении проверки (ч. 12 ст. 9, ч. 16 ст. 10 Закона);

- привлечение к проведению мероприятий по контролю не аккредитованных в установленном порядке юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, а также не прошедших аттестацию граждан (п. 7, 9 ст. 2 Закона);

- отсутствие оснований для проведения внеплановой выездной проверки (п. 2 ч. 2, ч. 3 ст. 10 Закона);

- несогласование с органами прокуратуры внеплановой выездной проверки в отношении юридического лица, индивидуального предпринимателя (ч. 5 ст. 10 Закона);

- нарушение сроков и времени проведения плановых выездных проверок в отношении субъектов малого предпринимательства (ч. 2 ст. 13 Закона);

- проведение проверки без распоряжения или приказа руководителя (заместителя) органа государственного или муниципального контроля (ч. 1 ст. 14 Закона);

- затребование документов, не относящихся к предмету проверки (п. 3 ст. 15 Закона);

- превышение установленных сроков проведения проверки (п. 6 ст. 15 Закона);

- непредставление акта проверки (ч. 4 ст. 16 Закона);

- проведение плановой проверки, не включенной в ежегодный план (ч. 3 ст. 9 Закона);

- проведение выездной проверки с участием экспертов и экспертных организаций, состоящих в гражданско-правовых и трудовых отношениях с юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями, в отношении которых проводится проверка (ч. 3 ст. 12 Закона).

Статья 4.5. Давность привлечения к административной ответственности

1. Постановление по делу об административном правонарушении не может быть вынесено по истечении двух месяцев (по делу об административном правонарушении, рассматриваемому судьей, – по истечении трех месяцев) со дня совершения административного правонарушения, за нарушение законодательства Российской Федерации ...

за нарушение трудового законодательства, иммиграционных правил, правил пребывания (проживания) в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства, правил привлечения к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства (в том числе иностранных работников), по истечении одного года со дня совершения административного правонарушения, а за нарушение законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции – по истечении шести лет со дня совершения административного правонарушения.

2. При длительном административном правонарушении сроки, предусмотренные частью 1 настоящей статьи, начинают исчисляться со дня обнаружения административного правонарушения.

3. За административные правонарушения, влекущие применение административного наказания в виде дисквалификации, лицо может быть привлечено к административной ответственности не позднее одного года со дня совершения административного правонарушения, а при длительном административном правонарушении – одного года со дня его обнаружения.

Постановление Красноярского краевого суда от 06.02.2015 по делу N 4А-85/2015

Длится нарушение

Пунктом 14 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 марта 2005 года N 5 "О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях" предусмотрено, что невыполнение предусмотренной правовыми актами обязанности к установленному сроку свидетельствует о том, что административное правонарушение не является длящимся. Срок давности привлечения к административной ответственности за правонарушение, в отношении которого предусмотрена правовым актом обязанность не была выполнена к определенному сроку, начинает течь с момента наступления указанного срока.

Таким образом, административное правонарушение, выразившееся в нарушении срока прохождения обучения руководителей организаций и специалистов в области охраны труда, не является длящимся, и срок давности по нему начал течь с момента наступления указанного срока.

ХАБАРОВСКИЙ КРАЕВОЙ СУД

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 13 февраля 2015 г. по делу N 4а-70/2015

Истечение срока давности

Постановлением государственного инспектора труда (по правовым вопросам) Государственной инспекции труда в Хабаровском крае ФИОЗ N от ДД.ММ.ГГГГ ЗАО "КМУ ДТМ" привлечено к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ в виде административного штрафа в размере 33 000 рублей за неисполнение в полном объеме в установленный срок - не позднее ДД.ММ.ГГГГ законного предписания N от ДД.ММ.ГГГГ об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Решением судьи Центрального районного суда г. Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края от 21 октября 2014 года постановление отменено и производство по делу прекращено на основании п. 2 ч. 1 ст. 24.5 КоАП РФ в связи с отсутствием состава административного правонарушения.

В жалобе государственный инспектор труда (по правовым вопросам) Государственной инспекции труда в Хабаровском крае ФИОЗ просит изменить решение судьи Хабаровского краевого суда, исключив из его мотивировочной части указание: "Переквалификация действий юридического лица на ч. 1 ст. 19.5 КоАП РФ при рассмотрении жалобы на постановление в районном суде была невозможна, поскольку срок давности привлечения к административной ответственности за это правонарушение составляет два месяца при вынесении постановления должностным лицом и к тому времени истек".

Как видно из материалов дела, срок привлечения к административной ответственности за правонарушение, описанное в постановлении, исчислялся с момента наступления срока, указанного в предписании - не позднее ДД.ММ.ГГГГ, то есть с ДД.ММ.ГГГГ.

К моменту рассмотрения ДД.ММ.ГГГГ жалобы на постановление в районном суде сроки давности привлечения к административной ответственности (как двухмесячный, так и трехмесячный) истекли. Поэтому оснований для исключения из решения судьи краевого суда указания об этом как о причине невозможности переквалификации действий юридического лица на ч. 1 ст. 19.5 КоАП РФ не имеется.

**Постановление Двенадцатого арбитражного апелляционного
суда
от 02.02.2015 N 12АП-13347/2014
по делу N А06-9705/2014**

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 11, 129, 130, 131 и 136 ТК РФ, из приведенных норм права можно сделать вывод, что в случае если работник не указал счет в банке, трудовым или коллективным договором условия перечисления заработной платы не определены либо работник вообще не желает получать заработную плату наличными денежными средствами, то безналичная форма получения заработной платы невозможна, в противном случае в действиях работодателя можно усмотреть состав административного правонарушения, ответственность за которое предусмотрена статьей 5.27 КоАП РФ.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ МОСКОВСКОГО ГОРОДСКОГО СУДА от 4 марта 2015 г. N 4а-0205/15

Даты выплаты ЗП

постановлением начальника отдела Государственной инспекции труда в г. Москве от 18 февраля 2014 года ООО "ТВОЕ" признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, и ему назначено административное наказание в виде административного штрафа в размере 47 000 (сорока семи тысяч) рублей. В ходе проверки выявлены нарушения требований ст. ст. 136, 140 и 236 ТК РФ, выразившиеся в следующем: 1) в правилах внутреннего трудового распорядка Общества не установлены дни выплаты заработной платы; 2) заработная плата за ноябрь 2013 года выплачивалась реже, чем каждые полмесяца; 3) Общество не произвело начисление и выплату денежной компенсации работникам за нарушение сроков выплаты заработной платы за ноябрь 2013 года; 4) выплата всех сумм, причитающихся БГА при увольнении, не была произведена в день ее увольнения. Проверяя законность и обоснованность состоявшихся по делу решений, судья Московского городского суда, руководствуясь положениями ч. 1 ст. 4.5 КоАП РФ и разъяснением, содержащимся в п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24 марта 2005 года N 5 (ред. от 19 декабря 2013 года) "О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях", пришел к обоснованному выводу о том, что на момент вынесения должностным лицом постановления о назначении административного наказания срок давности привлечения Общества к административной ответственности за нарушения требований ст. 136 и 236 ТК РФ, имевшие место в ноябре 2013 года и в день увольнения БГА, уже истек. В связи с этим судья Московского городского суда правомерно исключил из постановления должностного лица и судебного решения выводы о виновности Общества в невыплате заработной платы работникам за ноябрь 2013 года не реже, чем каждые полмесяца, в неначислении и невыплате денежной компенсации работникам за нарушение сроков выплаты заработной платы за ноябрь 2013 года и в невыплате БГА в день увольнения всех сумм, причитающихся ей при увольнении.

Наряду с этим, судья Московского городского суда обоснованно согласился с выводом должностного лица ГИТ в г. Москве о нарушении Обществом требования ст. 136 ТК РФ, выразившегося в отсутствии в правилах внутреннего трудового распорядка дней выплаты заработной платы, сославшись на совокупность собранных по делу доказательств, в том числе протокол об административном правонарушении, правила внутреннего трудового распорядка ООО "ТВОЕ", трудовой договор от 21 августа 2013 года, заключенный между Обществом и БГА.

Признавая Общество виновным в совершении вменяемого ему правонарушения, должностное лицо и судьи правильно применили норму ч. 2 ст. 2.1 КоАП РФ, согласно которой вина юридического лица устанавливается выявлением наличия у него возможности для соблюдения требований трудового законодательства, за нарушение которых предусмотрена административная ответственность, и принятием всех зависящих от него мер по соблюдению этих требований. Вопреки доводу жалобы, материалы дела свидетельствуют о том, что такая возможность у Общества имелась, тем не менее, возложенная на него законом обязанность не была выполнена.

Довод жалобы Т. о том, что в трудовом договоре от 21 августа 2013 года (п. 5.4), заключенном с БГА, определены конкретные дни выплаты заработной платы работнику, которая осуществляется два раза в месяц, не может быть принят во внимание, поскольку подобное нарушение в вину Обществу не вменялось. Более того, в трудовом договоре N 695 т/д от 21 августа 2013 года, заключенном между ООО "ТВОЕ" и БГА, указаны лишь периоды выплаты заработной платы - не позднее 15 и 30 числа каждого месяца, в то время как конкретные дни ее выплаты не установлены.

Административное наказание в виде минимального размера административного штрафа, предусмотренного санкцией ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, назначено в соответствии с требованиями ст. ст. 3.1, 3.5 и 4.1 КоАП РФ, оно является справедливым и соразмерно содеянному.

Постановление Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 19.05.2015 N 4а-215-15

Суд отказал физическому лицу - должностному лицу предприятия в удовлетворении требований об отмене постановления главного государственного инспектора (по охране труда) государственной инспекции труда в субъекте РФ, которым должностное лицо предприятия признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях, с назначением административного наказания в виде штрафа в размере 3000 рублей. Суд установил, что по результатам проверки предприятия был выявлен факт наличия задолженности по страховым взносам. Суд с учетом положений статьи 3 Федерального закона от 30.04.2008 N 56-ФЗ, а также с учетом статей 21, 22 ТК РФ сделал вывод, что невыполнение должностным лицом предприятия обязанностей, возложенных на него Федеральным законом от 30.04.2008 N 56-ФЗ, может быть квалифицировано как нарушение требований трудового законодательства РФ. Таким образом, действия должностного лица правильно квалифицированы по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ. При этом суд отклонил как несостоятельный довод должностного лица о том, что контроль за отчислением страховых взносов осуществляется Пенсионным фондом РФ, а инспекция труда не уполномочена рассматривать дела, отнесенные к главе 15 КоАП РФ.

МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 12 февраля 2015 г. N 4а-4062/14

Охрана труда

Постановлением мирового судьи судебного участка N 164 района Южное Тушино города Москвы от 30 апреля 2014 года генеральный директор ЗАО ".." К. признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ, и ему назначено административное наказание в виде дисквалификации сроком на 1 (один) год.

В настоящей жалобе К. просит об отмене названных судебных актов, ссылаясь на то, что нарушен порядок проведения проверки и возбуждения дела об административном правонарушении, в частности отсутствовало распоряжение руководителя органа государственного контроля о проведении проверки, он (К.) о проведении проверки не уведомлялся, акт проверки составлен не по установленной законом форме, кроме того, дело возбуждено неуполномоченным на то лицом - государственным инспектором труда; из судебных решений не следует, что он повторно совершил именно аналогичное правонарушение; обязанности по соблюдению законодательства об охране труда были возложены на главного инженера - Ш.А.Н.; на момент проверки опасность для жизни и здоровья работников Общества отсутствовала, в связи с чем инкриминируемое правонарушение является малозначительным; А.Д.В. являлся штатным сотрудником, в связи с чем не был обязан проходить специальное обучение по охране труда; судья первой инстанции применил закон утративший силу; на момент проведения проверки у Общества не имелось возможности провести оценку условий труда.

В соответствии с разъяснением, содержащимся в п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24 марта 2005 г. N 5 "О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях", под аналогичным правонарушением, указанным в ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ, следует понимать совершение должностным лицом такого же нарушения законодательства о труде и охране труда.

В соответствии со ст. 225 ТК РФ все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В соответствии со ст. 223 ТК РФ санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

В соответствии со ст. 221 ТК РФ на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

В соответствии со ст. 213 ТК РФ работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники

На основании постановления N 535\2013\32\5 от 06.11.2013 г., вынесенного государственным инспектором труда Государственной инспекции труда в городе Москве Е., должностное лицо - генеральный директор ЗАО ".." К. ранее был подвергнут административному наказанию за аналогичное административное правонарушение по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ в виде административного штрафа в размере 4 200 рублей.

Как следует из материалов дела, 26 февраля 2014 года в 12 часов 00 минут в ЗАО ".." в ходе проведения Государственной инспекцией труда в г. Москве совместно с Тушинской межрайонной прокуратурой г. Москвы проверки, основанием которой явилось поступление в Государственную инспекцию труда в г. Москве из Департамента труда и занятости населения г. Москвы обращения 18-ти работников о нарушении трудовых прав, выявлены повторные нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а именно:

- не прошли обучение и проверку знаний по охране труда руководители и специалисты организации, а именно заместитель генерального директора А., чем нарушены ст. 225 ТК РФ, п. 2.3.1. Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации, утвержденного Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 г. N 1/29;
- не обеспечено санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организации (не оборудованы помещения для приема пищи, не созданы санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи), чем нарушена ст. 223 ТК РФ;
- отсутствуют нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда и с загрязнением, утвержденные руководителем, в соответствии с требованиями "Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других СИЗ", утвержденных Постановлением Минтруда и социального развития РФ от 30.12.1997 г. N 69 и N 68, чем нарушена ст. 221 ТК РФ;

- не проведена аттестация рабочих мест в организации в соответствии с требованиями "Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда", утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 26.04.2011 г. N 342-Н (не проведена специальная оценка условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 г. N 426-ФЗ. Так как в организации не проведена аттестация рабочих мест (или специальная оценка условий труда). В настоящее время не определена оценка условий труда работников по степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса, по результатам которой устанавливается необходимость проведения медицинских осмотров работников. В связи с чем работники, выполняющие работы при возможном наличии вредных и (или) опасных производственных факторов (как, например, физические факторы: световая среда -искусственное и естественное освещение, пониженная температура воздуха, физические перегрузки, в том числе, динамическая нагрузка, рабочая поза, перемещения в пространстве; а также использование персональных электронно-вычислительных машин (ПЭВМ), допущены к выполнению работ без прохождения периодических медицинских осмотров, определяющих пригодность работников к выполнению указанных работ, чем нарушены ст. ст. 212 и 213 ТК РФ, порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденный Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г. N 302н.

Довод заявителя о том, что нарушен порядок проведения проверки и возбуждения дела об административном правонарушении, в частности отсутствовало распоряжение руководителя органа государственного контроля о проведении проверки, опровергается материалами дела, а именно распоряжением (приказом) органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля - Государственной инспекцией труда от 25 февраля 2014 года в отношении ЗАО ".." (л.д. 71 - 72).

Довод заявителя о том, что он (К.) о проведении неплановой выездной проверки не уведомлялся, не влечет удовлетворения жалобы.

Из материалов дела следует, что основанием внеплановой выездной проверки явилось поступление в Государственную инспекцию труда в г. Москве из Департамента труда и занятости населения г. Москвы обращений 18-ти работников о нарушении трудовых прав, в связи с чем уведомление юридического лица о выездной неплановой проверки органом государственного контроля в данном случае не требовалось.

СУД ЕВРЕЙСКОЙ АВТОНОМНОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 18 сентября 2015 г. по делу N 4-А-52/2015

Охрана труда

Постановлением руководителя Государственной инспекции труда - главного государственного инспектора труда в ЕАО У. от 10.02.2015 ОАО "Дальлесстрой" признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27.1. КоАП РФ, ему назначено наказание в виде административного штрафа в размере 75000 рублей.

Постановлением руководителя Государственной инспекции труда - главного государственного инспектора труда в ЕАО У. от 10.02.2015 ОАО "Дальлесстрой" признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 3 ст. 5.27.1. КоАП РФ, ему назначено наказание в виде административного штрафа в размере 125000 рублей.

Постановлением руководителя Государственной инспекции труда - главного государственного инспектора труда в ЕАО У. от 10.02.2015 ОАО "Дальлесстрой" признано виновным в совершении административного правонарушения, ответственность за которое предусмотрена ч. 4 ст. 5.27.1. КоАП РФ, ему назначено наказание в виде административного штрафа в размере 140000 рублей.

Решением судьи Биробиджанского районного суда ЕАО от 13.03.2015, оставленным без изменения решением судьи суда ЕАО от 27.04.2015, дела об административных правонарушениях, предусмотренных ч.ч. 1, 3, 4 ст. 5.27.1. КоАП РФ, объединены в одно производство. Указанные постановления руководителя Государственной инспекции труда - главного государственного инспектора труда в ЕАО У. изменены, ОАО "Дальлесстрой" назначено наказание в виде административного штрафа в размере 140000 рублей.

Указывает, что виновное поведение работодателя, послужившее основанием для привлечения к административной ответственности, заключается в совершении целого ряда разнородных и не совпадающих по времени действий (бездействия), что исключает наличие идеальной совокупности административных правонарушений в действии (бездействии) ОАО "Дальлесстрой".

Из материалов дела об административных правонарушениях усматривается, что в результате расследования несчастного случая на производстве, произошедшего 23.01.2015, выявлены нарушения трудового законодательства, допущенные работодателем - ОАО "Дальлесстрой", а именно:

- в нарушение абз. 1 ч. 2 ст. 212 ТК РФ, п. 7.9. Правил по охране труда в лесозаготовительном, деревообрабатывающем производствах и при проведении лесохозяйственных работ ПОТ РМ 001-97, утвержденных Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 21.03.1997 N 15 (далее - Правила), пунктов 3.1.12., 3.2.12., 3.9.1. ГОСТ 12.2.026.0-93 "Оборудование деревообрабатывающее. Требования безопасности к конструкции", работодатель организовал технологический процесс эксплуатации двухшпиндельного двухпильного станка FKD 500, поперечного транспортера подачи бревен, рольганга, таким образом, что отсутствие знаков безопасности, выделенной опасной зоны, запрещающей нахождение людей при работе станка и транспортеров, а также конструкция станка не обеспечила в полной мере безопасность работника при работе поперечного транспортера загруженного бревнами;
- в нарушение ч. 2 ст. 22 ТК РФ, пунктов 8.7.2., 8.7.4. Правил работодатель 23.01.2015 при производстве технологических процессов загрузки бревен на поперечный транспортер и подачи бревен на рольганг технологические карты, в которых должны быть предусмотрены меры предотвращающие воздействия на работников опасных и вредных производственных факторов, не применял в связи с их отсутствием;
- в нарушение абз. 8, 12 ч. 2 ст. 212 ТК РФ, пунктов 6.8., 6.9. Правил работодатель допустил укладчика пиломатериала Х. к стажировке в отсутствии соответствующих документов (допуск осуществлен по устному указанию временно и.о. начальника базы П.), а также без прохождения медицинского осмотра;
- в нарушение абз. 6 ч. 2 ст. 212 ТК РФ, пункта 7.13. Правил работодатель не обеспечил укладчика пиломатериала Х. специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

На основании выявленных нарушений руководителем Государственной инспекции труда - главным государственным инспектором труда в ЕАО У. возбуждены три дела об административных правонарушениях, предусмотренных ч.ч. 1, 3, 4 ст. 5.27.1. КоАП РФ, по результатам рассмотрения которых вынесено три постановления о назначении административных наказаний.

Вместе с тем в соответствии с общими правилами назначения административного наказания, основанными на принципах справедливости, соразмерности и индивидуализации ответственности, административное наказание за совершение административного правонарушения назначается в пределах, установленных законом, предусматривающим ответственность за данное административное правонарушение, в соответствии с КоАП РФ (ч. 1 ст. 4.1.).

Согласно ч. 1 ст. 4.4. КоАП РФ при совершении лицом двух и более административных правонарушений административное наказание назначается за каждое совершенное административное правонарушение.

При этом в силу ч. 2 ст. 4.4. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях при совершении лицом одного действия (бездействия), содержащего составы административных правонарушений, ответственность за которые предусмотрена двумя и более статьями (частями статей) названного Кодекса и рассмотрение дел о которых подведомственно одному и тому же судье, органу, должностному лицу, административное наказание назначается в пределах санкции, предусматривающей назначение лицу, совершившему указанное действие (бездействие), более строгого административного наказания.

При вынесении указанных постановлений руководителем Государственной инспекции труда - главным государственным инспектором труда в ЕАО У. положения ч. 2 ст. 4.4. КоАП РФ учтены не были.

Таким образом, вопреки доводам жалобы, ОАО "Дальлесстрой", совершив административные правонарушения, ответственность за которые предусмотрена ч.ч. 1, 3, 4 ст. 5.27.1. КоАП РФ, подлежало привлечению к административной ответственности с назначением административного наказания в пределах санкции, предусматривающей назначение более

ПСКОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 1 сентября 2015 г. по делу N 7-124/2015

Спецоценка

Постановлением заместителя руководителя Государственной инспекции труда по Псковской области N 83/2015/21/7 от 27 апреля 2015 года ООО "ТРАК Северо-Запад" привлечено к административной ответственности за административное правонарушение, предусмотренное частью 2 статьи 5.27.1 КоАП РФ и обществу назначено административное наказание в виде административного штрафа в размере 60000 рублей.

В жалобе директором ООО "ТРАК Северо-Запад" ставится вопрос об отмене принятых по делу актов, по мотивам неприменения при разрешении дела п. 6 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", согласно которому специальная оценка условий труда должна быть завершена до 31.12.2018 года, то есть общество преждевременно было привлечено к административной ответственности.

Таким образом, по смыслу приведенных правовых норм и аналогии права, поскольку иных сроков проведения специальной оценки условий труда законом не оговорено, при отсутствии аттестации рабочих мест юридического лица по условиям труда специальная оценка условий труда подлежала проведению в течение шести месяцев со дня вступления в силу Методики проведения специальной оценки условий труда, то есть до 08 октября 2014 года.

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 15 августа 2014 г. N 60-АД14-14

Спецоценка

В то же время решение судьи Петропавловска-Камчатского городского суда Камчатского края от 10 октября 2013 г. подлежит изменению путем исключения из него выводов о том, что все выявленные в ходе проверки, проведенной 16 мая 2013 г., нарушения законодательства о труде, в частности: несвоевременная выплата сумм, причитающихся работнику В. при увольнении; несвоевременная оплата отпуска работникам Л. и Ш., в соответствии с диспозицией части 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях образуют один состав административного правонарушения, предусмотренного данной нормой, независимо от количества выявленных нарушений, из чего следует, что по факту данных нарушений в отношении Сабурова А.Г. должно было быть вынесено одно постановление о возбуждении дела об административном правонарушении. Данные выводы основаны на неверном толковании положений Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, поскольку каждый из выявленных в результате проведенной проверки фактов нарушения законодательства о труде, в том числе несвоевременная выплата сумм, причитающихся работнику В. при увольнении, образует самостоятельный состав административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 20 февраля 2015 г. N 4а-4207/14

Решением судьи Тверского районного суда г. Москвы от 27 марта 2014 года постановления N = и N = заместителей начальника отдела Государственной инспекции труда в г. Москве от 06 декабря 2013 года по делам об административных правонарушениях, предусмотренных ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, в отношении АО "Санофи-авентис груп" изменены: АО "Санофи-авентис груп" назначено административное наказание в виде административного штрафа в размере 49 500 (сорок девять тысяч пятьсот) рублей.

Решением судьи Московского городского суда от 10 сентября 2014 года постановления N = и N = заместителей начальника отдела Государственной инспекции труда в г. Москве от 06 декабря 2013 года и решение судьи Тверского районного суда г. Москвы от 27 марта 2014 года по делу об административном правонарушении, предусмотренном ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, в отношении АО "Санофи-авентис груп" изменены: АО "Санофи-авентис груп" назначено административное наказание в виде административного штрафа в размере 30 000 рублей.

Из материалов дела следует, что в ходе внеплановой выездной проверки исполнения требований трудового законодательства в деятельности АО "Санофи-авентис груп" (Франция), проведенной в период с 13.11.2013 года по 04.12.2013 года Государственной инспекцией труда в городе Москве по адресу: =, выявлено нарушение Обществом требований ст. 66 Трудового кодекса Российской Федерации и п. п. 40, 41 Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года N 225 "О трудовых книжках", выразившееся в том, что Книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них представительства АО "Санофи-авентис груп" (Франция), ведется по форме не утвержденной Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации формы, не скреплена сургучной печатью, не опломбирована, в книге отсутствуют подписи работников в получении трудовых книжек в связи с увольнением.

Желаем успехов в работе!

До новых встреч на наших семинарах