



План развития филиала на
ближайшие 6 месяцев

Шкарин А.В.

● **Objective view at situation**

План развития филиала на ближайшие 6 месяцев

Директор по развитию - одна из ключевых должностей в развитии компании.

Для эффективного развития нашего филиала, я буду придерживаться следующей стратегии:

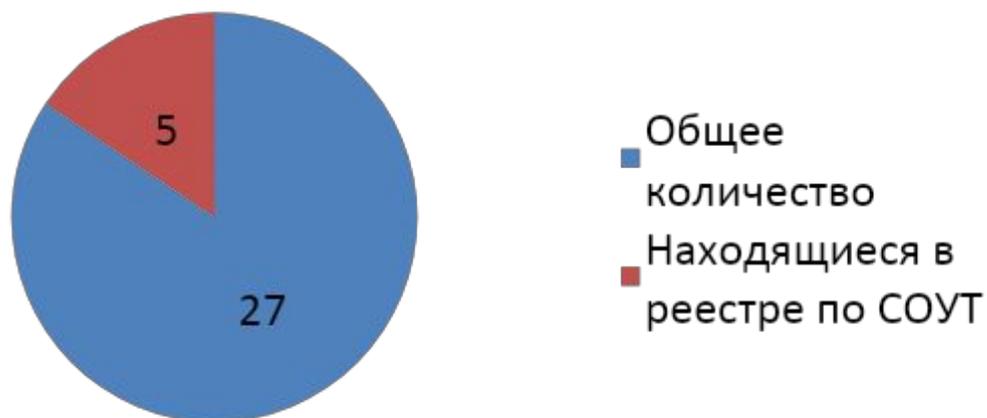
- Стратегическое и оперативное планирование работы компании, обеспечение эффективного использования ресурсов компании .
- Поиск новых возможностей для увеличения доли компании на рынке и поиск свободных ниш для продукции. За счет поддержания хороших партнерских со старыми, проверенными клиентами и обновления базы, за счет ввода в работу потенциально новых партнеров, как Саратовского, так и соседних регионов.
- Разработка стратегии развития продаж, построение эффективной системы продаж по всем каналам сбыта, развитие каналов продаж.

План развития филиала на ближайшие 6 месяцев

— Разработка планов продаж, контроль их выполнения.

Для того, чтобы воплотить свою стратегию в реальность, в первую очередь я планирую сам стать профессионалом в нашем направлении, посредством более глубокого изучения материалов, касающихся наших услуг, и непосредственно ФЗ № 52 от 30.03.1999г., а также ФЗ №426 от 28.12.2013г. Для более полного понимания ситуации на рынке на рынке Специальной оценки условий труда и производственного контроля, по Саратовской обл., проведем небольшой анализ по количеству наших конкурентов.

Количество конкурентов



Таким образом получается, что только 5 организаций из 27, находятся в реестре по СОУТ, включая ООО «ЭсАрДжи - Эко», что естественно будет являться преимуществом для потенциальных партнеров.

Свердловский областной суд

26 июня 2012г.

Иск общероссийского Профсоюза «Торговое единство» в интересах Д. к ООО «МЕТРО Кеш Энд Кери» о:

- признанию результатов АРМ не законными
- установить льготы и компенсации в соответствии с вредным классом РМ
- взыскать компенсацию морального вреда.

По сути дело заключалось в том, что ООО «М...» исключило при проведении АРМ в 2010 замер аэроионов в воздухе рабочей зоны, где ранее в 2007г. Были установлен вредные условия труда с классом 3.2.

Решение:

- Иск удовлетворить
- Компенсацию судебных издержек возложить на ООО «М...»

Районный суд г. Саратов

14 июня 2013г.

Иск гражданина П. к ГУЗ (Больница) о:

- Признании недействительными результатов проведения АРМ на РМ врача-дерматовенеролога;
- Восстановить льготы и компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда.

По сути дело заключалось в том, что после проведения АРМ в ГУЗ на РМ врача-дерматовенеролога ВиОФ производственного процесса выявлено не было. В результате проведенной АРМ данный сотрудник был лишен получаемых ранее льгот и компенсаций (сокращенная рабочая неделя, доп.отпуск и доплата к ЗВ). После ознакомления с картой АРМ сотрудник обратился с иском в суд.

Решение:

- В иске отказать
- Признать АРМ, проведенной в соответствии с действующим законодательством.

Риски внедрения нового законодательства по СОУТ

- Высокий финансовый интерес компаний в снижении класса вредности РМ
- Низкий уровень квалификации и технической оснащенности подавляющего большинства АО
- Низкий уровень квалификации специалистов по ОТ на предприятиях
- Большой объем изменений в законодательстве по ОТ

Возможные последствия внедрения нового законодательства по СОУТ

- Неправомерное занижение класса вредности РМ и объема полагающихся льгот и компенсаций.
- Рост социальной напряженности среди работников крупных (системообразующих) предприятий.
- Рост уровня обращений работников в органы надзора и повышений нагрузки на инспекторов ГИТ.
- Увеличение репутационных и финансовых рисков крупных (системообразующих) работодателей.

Меры снижения рисков внедрения нового законодательства по СОУТ (АРМ)

- Внедрение на предприятиях программ повышения квалификации для сотрудников, ответственных за ОТ.
- Организация активной работы по информированию работников о влиянии вредных и опасных производственных факторов на здоровье и мерах его профилактики. Под лозунгом: «Мое здоровье – мой капитал».
- Проведение на предприятиях подготовительной работы до СОУТ, направленной на реальные улучшения условий труда.
- Повышения требований предприятий к выбору АО.
- Пересмотр и подготовка НПБ по ОТ на предприятиях с учетом требований нового законодательства.

Законодательство РФ о проведении проверок ГИТ

- «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 №197 - ФЗ
- Федеральный закон, от 26.12.2008 (ред. От 28.07.2012) № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях 30 декабря 2001г. №195-ФЗ.
- Федеральный Закон от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»»

Законодательство РФ о проведении проверок ГИТ

- **Полномочия проверяющих органов**
Полномочия определены в статьях 356, 357 ТК РФ.
- **Обязанности должностных лиц з проверяющих органов**
Обязанности определены в статьях 358, 350 ТК РФ.
- Должностные лица Государственной инспекцией труда в городе Москве осуществляя надзорные мероприятия руководствуются Трудовым кодексом Российской Федерации, Административным регламентом и 294-ФЗ.

Обязанности работодателей

Работодатель при проведении проверки обязан (ст. 25 ФЗ 26.12.2008 № 294-ФЗ):

1. При проведении проверок юридические лица обязаны обеспечить присутствие руководителей, иных должностных лиц или уполномоченных представителей юридических лиц; индивидуальные предприниматели обязаны присутствовать или обеспечить присутствие уполномоченных представителей.
2. Юридические лица, их руководители, иные должностные лица или уполномоченные представители юридических лиц, индивидуальные предприниматели, их уполномоченные представители, допустившие нарушение настоящего Федерального закона, необоснованно препятствующие проведению проверок, уклоняющиеся от проведения проверок и (или) не исполняющие в установленный срок предписаний органов государственного контроля (надзора) об устранении выявленных нарушений обязательных требований, **несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.**

Законодательство РФ о проведении проверок ГИТ

Виды проверок

- Плановые.
- Внеплановые.
- Выездные.
- Документарные.

Ежегодно Государственной инспекцией труда утверждается план проверок, согласованный с органами прокуратуры, размещаемый на ряде интернет ресурсов.

В ряде случаев при проведении внеплановых проверок должностные лица Государственной инспекции труда в городе Москве не только не должны согласовывать ее с органами прокуратуры, но и не должны предупреждать работодателя о своем появлении на предприятии.

Что смотрит инспектор?

- 1) Сведения о специальной оценке условий труда (сводная ведомость и т.п.).
- 2) Штатное расписание (если нет должности инспектора по охране труда, то запросит договор с сертифицирующей организацией).
- 3) Документы, связанные с правовым регулированием деятельности всех работников компании:
 - Коллективный договор.
 - Локальные нормативные акты (ПВТР, Положение о защите персональных данных, Положение об оплате труда, Положение о премировании (при его наличии)).
- 4) Кадровые документы:
 - Трудовые договоры с внесенными дополнениями.
 - Приказы (прием, увольнение, предоставление, отзывы и переносы отпуска).
 - Приказы о дисциплинарном взыскании.
 - Приказы о предоставлении отпусков по беременности и родам.
 - Приказы о предоставлении отпуска по уходу за ребенком.
 - График отпусков.
 - Документы по льготным категориям работников.

Изменился срок давности для привлечения к административной ответственности

Действие законодательства об административных правонарушениях во времени (цитата из статьи 1.7 КоАП РФ)

Лицо, совершившее административное правонарушение, подлежит ответственности на основании закона, действовавшего во время совершения административного правонарушения.

Закон, смягчающий или отменяющий административную ответственность за административное правонарушение либо иным образом улучшающий положение лица, совершившего административное правонарушение, **имеет обратную силу**, то есть распространяется и на лицо, которое совершило административное правонарушение до вступления такого закона в силу и в отношении которого постановление о назначении административного наказания не исполнено.

Закон, устанавливающий или отягчающий административную ответственность за административное правонарушение либо иным образом ухудшающий положение лица, **обратной силы не имеет...**

2. Новый вид наказания - предупреждение

Введен новый вид наказания за нарушение трудового законодательства **предупреждение** (цитата из **ст.3.4КоАПРФ**)

Предупреждение - мера административного наказания, выраженная в официальном порицании физического или юридического лица. **Предупреждение выносится в письменной форме.**

Предупреждение устанавливается **за впервые совершенные** административные правонарушения **при отсутствии причинения вреда или возникновения угрозы причинения вреда жизни и здоровью людей**, угрозы чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, а также **при отсутствии имущественного ущерба.**

РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕРКИ

- Должностные лица Государственной инспекцией труда в городе Москве по результатам проведенной проверки разрешают вопросы о возбуждении дела об административной ответственности в соответствии со ст. 5.27, 5.27.1 КоАП РФ, в случае наличия для этого основания или принимают решения об отказе в возбуждении дела об АП.
- 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 трудового законодательства РФ по истечении одного года со дня совершения административного правонарушения.

Обстоятельства, смягчающие вину КоАП РФ (ст. 4.2):

- Раскаяние лица, совершившего административное правонарушение;
- Добровольное прекращение противоправного поведения лицом, совершившим административное правонарушение;
- Добровольное сообщение лицом, совершившим административное правонарушение, в орган, уполномоченный осуществлять производство по делу об административном правонарушении, о совершенном административном правонарушении;
- Оказание лицом, совершившим административное правонарушение, содействия органу, уполномоченному осуществлять производство по делу об административном правонарушении, в установлении обстоятельств, подлежащих установлению по делу об административном правонарушении;
- Предотвращение лицом, совершившим административное правонарушение, вредных последствий административного правонарушения;

Обстоятельства, смягчающие вину КоАП РФ (ст. 4.2):

- Добровольное возмещение лицом, совершившим административное правонарушение, причиненного ущерба или добровольное устранение причиненного вреда;
- Добровольное исполнение до вынесения постановления по делу об административном правонарушении лицом, совершившим административное правонарушение, предписания об устранении допущенного нарушения, выданного ему органом, осуществляющим государственный контроль (надзор);
- Совершение административного правонарушения в состоянии сильного душевного волнения (аффекта) либо при стечении тяжелых личных или семейных обстоятельств;
- Совершение административного правонарушения несовершеннолетним;
- Совершение административного правонарушения беременной женщиной или женщиной, имеющей малолетнего ребенка.

Разные составы правонарушений и новые размеры штрафов

Статья 5.27 КоАП РФ. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 2 и 3 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса, -

влечет **предупреждение** или наложение административного штрафа на **должностных лиц** в размере **от одной тысячи до пяти тысяч рублей**; на лиц, осуществляющих **предпринимательскую деятельность без образования юридического лица**, - **от одной тысячи до пяти тысяч рублей**; на **юридических лиц** - **от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей**.

Новые полномочия у инспекторов ГИТ

Статья 5.27 КоАП РФ. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

2. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), -
влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц -от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

Статья 5.27 КоАП РФ.

Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

3. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, -
влечет наложение административного штрафа **на должностных лиц** в размере **от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей**; **на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей**; **на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.**

Ст. 57 ТК РФ «Содержание трудового договора»

«...Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия труда на рабочем месте;»

До 31 декабря 2014года (ст.5.27КоАПРФ)	с 1января 2015 года (ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ)
Штраф на должностных лиц в размере от одной до пяти тысяч рубле	Штраф на должностных лиц в размере от десяти до двадцати тысяч рублей
На предпринимателей – от одной до пяти тысяч рублей	На предпринимателей – от пяти до десяти тысяч рублей
На юридических лиц – от тридцати до пятидесяти тысяч рублей	На юридических лиц – от пятидесяти до ста тысяч рублей

Статья 5.27 КоАП РФ. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

4. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, **ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение**, -

влечет наложение административного штрафа **на должностных лиц** в размере **от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей** или **дисквалификацию на срок от одного года до трех лет**; на лиц, осуществляющих **предпринимательскую деятельность без образования юридического лица**, - **от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей**; на **юридических лиц** - **от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей**.

Спасибо за
внимание!

● **Objective view at situation**

