**Д О К Л А Д**

**Государственной инспекции труда в Курганской области**

**с руководством по соблюдению обязательных требований,**

**дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов**

**за I квартал 2018 года**

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

**Руководство по соблюдению обязательных требований,**

**дающих разъяснение, какое поведение является правомерным,**

**а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов, необходимых для их реализации организационных,**

**технических мероприятий**

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

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

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

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

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

**Устаревшие, дублирующие и избыточные обязательные требования**

В соответствии с пунктами 4 и 5 Плана мероприятий по реализации Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на 2015 - 2020 годы предусмотрено выявление устаревших и (или) избыточных обязательных требований трудового законодательства, проверка которых осуществляется в ходе надзорных мероприятий, в целях сокращения издержек юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, и пересмотр соответствующих подзаконных нормативных правовых актов.

В целях реализации указанных пунктов Плана приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 февраля 2016 года № 65 создана рабочая группа по выявлению устаревших и (или) избыточных обязательных требований трудового законодательства, проверка которых осуществляется в ходе надзорных мероприятий, и пересмотру подзаконных нормативных правовых актов в целях исключения устаревших и (или) избыточных обязательных требований трудового законодательства (далее - рабочая группа), задача которой совместно выявить избыточные, дублирующие требования трудового законодательства, а также те, исполнение которых является затратным, а его результат неочевидным. В состав рабочей группы вошли представители Роструда, Министерства экономического развития Российской Федерации, Общероссийского союза «Федерация Независимых Профсоюзов России», Общероссийского объединения работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей», Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ», Общероссийской общественной организации «Деловая Россия», автономной некоммерческой организации «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов», Аналитического центра «Форум».

В настоящее время приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 декабря 2016 года № 848 и постановлением Правительства Российской Федерации от 2 марта 2017 года № 243 отдельные нормативные правовые акты Союза ССР и РСФСР признаны не действующими или утратившими силу.

Помимо этого, по предложениям вышеуказанной рабочей группы федеральными органами исполнительной власти приняты следующие решения:

приказом Минэнерго России от 9 декабря 2016 года № 1307 признан не подлежащим применению приказ Минтопэнерго от 18 сентября 1995 года   
№ 191 «О введении в действие «Правил по охране труд при эксплуатации нефтебаз и автозаправочных станций»;

приказом Минсельхоза России от 20 декабря 2016 года № 570 признаны утратившими силу приказы Минсельхоза России:

- [от 10 февраля 2003 года № 49](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=57298#l0) «Об утверждении Правил по охране труда в животноводстве»;

- [от 10 февраля 2003 года № 50](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=57193#l0) «Об утверждении Правил по охране труда при проведении мелиоративных работ";

- [от 10 февраля 2003 года № 53](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=57145#l0) «Об утверждении Правил по охране труда в птицеводстве и птицепереработке»;

- [от 20 июня 2003 года № 887](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=58276#l0) «Об утверждении Правил по охране труда на послеуборочной доработке и хранении семян сахарной свеклы»;

- [от 20 июня 2003 года № 888](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=57943#l0) «Об утверждении Правил по охране труда на предприятиях по хранению и переработке зерна»;

- [от 20 июня 2003 года № 889](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=57983#l0) «Об утверждении Правил по охране труда в растениеводстве»;

- [от 20 июня 2003 года № 891](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=57829#l0) «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации объектов очистки сточных вод организаций, перерабатывающих сельскохозяйственное сырьё»;

- [от 20 июня 2003 года № 899](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=58066#l0) «Об утверждении Правил по охране труда для работников АПК при использовании пестицидов и агрохимикатов»;

приказом Минспорта России от 30 ноября 2016 года № 1231 признан недействующим на территории Российской Федерации постановление Госкомспорта СССР от 16 сентября 1964 года № 6/29 «Об утверждении Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников физкультуры и спорта»;

приказом Росархива от 24 ноября 2016 года № 127 признан недействующим на территории Российской Федерации приказ Главного управления при Совете Министров СССР от 31 января 1977 года № 21   
«О повышении минимальной заработной платы рабочих и служащих с одновременным увеличением ставок и окладов среднеоплачиваемых категорий работников архивных учреждений СССР»;

приказом Минобрнауки России от 8 декабря 2016 года № 1540 признан недействующим на территории Российской Федерации приказ Министерства просвещения СССР от 8 декабря 1986 года № 241 «Об утверждении и введении в действие Положения об организации работы по охране труда в учреждениях системы Министерства просвещения СССР» и признан утратившим силу приказ Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации от 11 марта 1998 года № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения»;

приказом Минобрнауки России от 15 декабря 2016 года № 1603 признан утратившим силу приказ Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации от 22 апреля 1997 года № 779 «Об обучении и проверке знаний по охране труда руководителей и специалистов системы Минобразования России».

В соответствии с пунктом 37 плана мероприятий («дорожной карты») по совершенствованию контрольно-надзорной деятельности в Российской Федерации на 2016-2017 годы, утверждённого распоряжением Правительства Российской Федерации от 1 апреля 2016 года № 559-р были проанализированы обязательные требования в сфере обеспечения безопасных условий труда.

Проведенный анализ обязательных требований по вопросам обеспечения безопасных условий труда, установленных отдельными федеральными законами (в том числе от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ   
«О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Градостроительный кодекс Российской Федерации) и нормативными правовыми актами, принимаемыми в соответствии с ними, свидетельствует, что они содержат аналогичные общие обязательные требования по обеспечению безопасности условий труда на рабочем месте, которые содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации и иных нормативных правовых актах по охране труда.

В этой связи, в настоящее время Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации разработан законопроект, направленный на исключение дублирования требований, содержащихся в нормативных правовых актах в сфере охраны, безопасности и условий труда, и, как следствие, снижение административной нагрузки на работодателей.

**Разъяснительная работа**

**Оплата работы в выходной день**

**Вопрос:**

Как должна оплачиваться работа в выходные и праздничные дни согласно изменениям, внесенными Федеральным законом от 18.06.2017 N 125-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" в статью 153 ТК РФ? Осталась ли возможность у работника при работе в выходные и праздничные дни выбрать одинарную дневную ставку и дополнительный день отдыха вместо оплаты своей работы в двойном размере?

**Ответ:**

По общему правилу, работа в выходные и праздничные дни по-прежнему оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день по-прежнему может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха с согласия работника. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**Правовое обоснование:**

В соответствии со ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

* сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
* работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
* работникам, получающим оклад (должностной оклад), - 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 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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Согласно ч. 4 ст. 153 ТК 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.

**Установление надбавки за совмещение**

**Вопрос:**

Сотрудник А принят подсобным рабочим, получает оклад 10000 руб. Сотрудник Б принят землекопом, получает оклад 9000. И сотрудник А, и сотрудник Б совмещают профессию стропальщика, содержание и объем работы по совмещаемой профессии у сотрудников одинаковы. За выполнение дополнительной работы сотрудникам установлена доплата – 10 % от должностного оклада по основной работе; то есть за совмещение профессии стропальщика сотрудник А получает 1000 руб., а сотрудник Б – 9000. Ст. 151 ТК РФ установлено, что размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Должен ли размер доплаты у сотрудника А и сотрудника Б быть одинаков при одинаковом содержании и объеме дополнительной работы, является ли это нарушением?

**Ответ:**

Да, должен, в описанной ситуации размер доплаты за выполнение дополнительной работы по профессии стропальщика у работников должен быть одинаковый, поскольку они выполняют одинаковый объем работ.

**Правовое обоснование:**

Согласно ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей) (ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ).

В соответствии со ст. 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей) работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

Согласно ч. 2 ст. 132 ТК РФ запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

**Оформление приказа при  надбавке за совмещение**

**Вопрос:**

С работником заключен трудовой договор, в котором сразу прописано, что наряду с основной работой работник совмещают работу по второй должности. За совмещение работнику трудовым договором устанавливается доплата в размере 10% от оклада по основной должности. В организации используется унифицированная форма приказа о приеме на работу. Нужно ли в этом случае в строке "надбавка" указывать доплату за совмещаемую должность? И как ее указывать, если форма предполагает указание суммы цифрами, а в трудовом договоре указана выплата в процентах?

**Ответ:**

Работодателю следует издать отдельный приказ о совмещении, в котором будет указан характер дополнительной работы, срок и размер оплаты.

В приказе о приеме на работу не нужно указывать доплату за совмещаемую должность.

**Правовое обоснование:**

Согласно ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

В соответствии со ст. 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Кодекса).

**Включение районного коэффициента в состав оклада**

**Вопрос:**

Правомерна ли формулировка в заключенном трудовом договоре, что установленный оклад в размере 40000 включает в себя районный коэффициент? Ведь оклад представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, т.е районный коэффициент не является составной, формирующий оклад работника частью? В выданном расчетном листке в начислениях заработной платы нет строки районный коэффициент, только указанный выше оклад и премия, значит он не начисляется?

**Ответ:**

1. Нет, неправомерна. Если работнику устанавливается окладная система оплаты труда с применением районного коэффициента к заработной плате, то размер оклада и районного коэффициента в трудовом договоре необходимо указывать отдельно.

2. Районный коэффициент не должен включаться в оклад работника.

3. Если в организации применяется районный коэффициент к заработной плате, то в расчетном листке обязательно должна быть отдельная строка с указанием размера коэффициента.

**Правовое обоснование:**

Согласно абз. 5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор условиями.

В соответствии с ч. 1 ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Согласно ч. 1 ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ч. 4 ст. 129 ТК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

**Средний заработок при увольнении по сокращению штата**

**Вопрос:**

Работник сокращен 07 июня 2017 года. 12 сентября 2017 года он обратился в организацию за выплатой заработка за третий месяц. Документы, подтверждающие право на выплату заработка за третий месяц (трудовая книжка и паспорт) были в бухгалтерию предоставлены, а Справка из ЦЗН по трудоустройству была передана главному бухгалтеру, но до сих пор денег работник не получил. В какой срок организация должна произвести выплату?

**Ответ:**

Средний заработок, сохраняемый за работником за второй и третий месяцы после увольнения в связи с сокращением численности или штата организации, выплачивается работнику по истечении соответствующего месяца в ближайший после его обращения день, установленный в организации для выплаты заработной платы.

**Правовое обоснование:**

В соответствии с ч. 1 ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ч. 2 ст. 178 ТК РФ).

Согласно п. 12 Положения о порядке высвобождения, трудоустройства рабочих и служащих и предоставления им льгот и компенсаций, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.03.1988 N 113/6-64 выплата сохраняемого среднего заработка на период трудоустройства производится после увольнения работника по прежнему месту работы в дни выдачи на данном предприятии заработной платы по предъявлению паспорта и трудовой книжки, а за третий месяц со дня увольнения - и справки органа по трудоустройству (кроме лиц, уволенных в связи с реорганизацией или ликвидацией предприятия).

Впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с ТК РФ законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией Российской Федерации, Постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 года N 2014-1 «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств», применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ (ч. 1 ст. 423 ТК РФ).