Доклад 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 1 квартал 2017 г.

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

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

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

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

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

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

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

***Разъяснение неоднозначных или не ясных для подконтрольных лиц обязательных требований***

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

Так, например, Рострудом предоставлены разъяснения по вопросу проведения внеплановой специальной оценки условий труда при смене одного помещения на другое, по вопросам сокращения численности или штата работников, в том числе в части запрета на расторжение трудового договора по основанию сокращения численности или штата с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с [одинокой матерью](consultantplus://offline/ref=36081FBB7DBA7929CB9484866BECABB3C77B653B3BF974CD7FC7C79313783A38F1DA366430155FF3hFe4K), воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным [законным представителем](consultantplus://offline/ref=36081FBB7DBA7929CB9484866BECABB3CF7264343AFA29C7779ECB911477652FF6933A6530155FhFe3K)ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации).

***Разъяснение новых требований нормативно-правовых актов***

1) С 18.02.2017 г. вступил в силу Приказ Минтруда России от 14.11.2016 № 642н «О внесении изменений в нормативные правовые акты Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона от 1 мая 2016 г. № 136-ФЗ «О внесении изменений в статью 11 Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и Федеральный закон «О специальной оценке условий труда».

Данный приказ вносит изменения в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению», приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.08.2014 № 549н «Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда», приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05.12.2014 № 976н «Об утверждении методики снижения класса (подкласса) условий труда при применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом», однако самые важные изменения относительно требований к работодателям внесены в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.02.2014 № 80н «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда».

Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда производится в соответствии с требованиями статьи 11 Федерального закона № 426-ФЗ и в соответствии с Порядком подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

До 01.05.2016 года подача деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, согласно редакциям Федерального закона № 426-ФЗ и Порядка в указанный период, осуществлялась в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены.

Федеральным законом от 01.05.2016 № 136-ФЗ в Федеральный закон № 426-ФЗ внесены изменения, предусматривающие, в том числе, распространение процедуры декларирования соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда на рабочие места с оптимальными и допустимыми условиями труда.

Вместе с тем, указанные изменения не были внесены в Порядок, в связи с чем Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в письме от 07.06.2016 № 15-1/ООГ-2092 указывало на целесообразность подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда после внесения соответствующих изменений в Порядок.

Таким образом, с вступлением в силу изменений, внесённых приказом Минтруда России от 14.11.2016 № 642н в Порядок, работодателю необходимо подавать декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в установленном порядке.

2) С 11.02.2017 г. вступил в силу Приказ Минтруда России № 850н, Минздрава России № 1022н от 29.12.2016 «Об утверждении перечня работ, выполняемых работниками метрополитена, непосредственно связанных с обеспечением безопасности движения электропоездов и безопасности перевозки пассажиров, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры».

Приказом Минтруда России № 850н утвержден перечень работ, выполняемых работниками метрополитена, непосредственно связанных с обеспечением безопасности движения электропоездов и безопасности перевозки пассажиров, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.

Приказ Минтруда России № 850н содержит перечень работ, выполняемых машинистами, водителями и их помощниками, работниками диспетчерской группы, работниками станционно-маневровой группы, работниками группы пути (сооружений), работниками группы энергоснабжения (электрификации), сигнализации, централизации, блокировки и связи, работниками группы руководящего состава.

Требования Приказа Минтруда России № 850н обязательны для исполнения работодателями, осуществляющими деятельность на объектах метрополитена.

**Устаревшие, дублирующие и избыточные обязательные требования**

**Предложения по совершенствованию законодательства о труде**

**и охране труда, в том числе пробелы и противоречия**

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

Рабочей группой признано устаревшим и избыточным Положение об организации работы по охране труда в отрасли Связь, утвержденное приказом Минсвязи России от 26 октября 2000 г. № 187, в связи вступления в силу Типового положения о системе управления охраной труда.

Устаревшим предложено признать приказ Минжилкомхоза РСФСР от 12.12.86 № 530 «Об утверждении Положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевого перечня работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда».

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.

**Информация о принятых решениях Конституционного Суда**

**Российской Федерации,**

**практика судов общей юрисдикции и арбитражных судов**

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

Ø применение к выплате за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (компенсационной выплате) иных выплат компенсационного и стимулирующего характера положениями [статьи 153](consultantplus://offline/ref=9B1F67BC63BED59B7DF3A962962B6F2E9EDF0E2CAD56B909BC1CF5EA3565BF50B781C4C7D57BQ9I)Трудового кодекса Российской Федерации, подлежащими применению во взаимосвязи с [частью четвёртой статьи 129](consultantplus://offline/ref=9B1F67BC63BED59B7DF3A962962B6F2E9EDF0E2CAD56B909BC1CF5EA3565BF50B781C4C6D07BQCI) Трудового кодекса Российской Федерации, не предусмотрено;

Ø работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника в случае получения от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, в том числе за умышленные преступления категорий, не названных в [абзацах третьем](consultantplus://offline/ref=1F2C63A2E10425F65BB7F0853786693D62B39DF8A42F950A424440821DA8F5586B8B438302E353A2I) и [четвёртом части второй статьи 331](consultantplus://offline/ref=1F2C63A2E10425F65BB7F0853786693D62B39DF8A42F950A424440821DA8F5586B8B438003E8325250A3I) Трудового кодекса Российской Федерации, на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда;

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

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

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

**Неоднократное изменение работником фамилии**

**Вопрос:**

Работница в очередной раз сменила фамилию. Необходимо внести данную информацию в трудовую книжку. В Инструкции по заполнению трудовых книжек указано: ссылки на соответствующие документы делаются на внутренней стороне обложки трудовой книжки. Но внутренняя сторона первой стораницы обложки трудовой книжки уже вся заполнена и нет места для указания новой информации.

Как и где в трудовой книжке указать сведения о документах, на основании которых фамилия у работницы была изменена?

**Ответ:**

По нашему мнению, сведения о документах, на основании которых фамилия у работницы была изменена, можно отразить на внутренней стороне последней страницы обложки. Оформлять вкладыш в такой ситуации не нужно.

**Правовое обоснование:**

Согласно п. 2.3 «Инструкции по заполнению трудовых книжек» (утв. Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69) изменения записей в трудовых книжках о фамилии, имени, отчестве и дате рождения производятся на основании паспорта, свидетельств о рождении, о браке, о расторжении брака, об изменении фамилии, имени, отчества и других документов и со ссылкой на их номер и дату.

Указанные изменения вносятся на первую страницу (титульный лист) трудовой книжки. Одной чертой зачеркивается прежняя фамилия или имя, отчество, дата рождения и записываются новые данные. Ссылки на соответствующие документы делаются на внутренней стороне обложки трудовой книжки и заверяются подписью работодателя или специально уполномоченного им лица и печатью организации (или печатью кадровой службы) (при наличии печати).

**Обязательное наличие должностной инструкции**

**Вопрос:**

Является ли должностная инструкция обязательным документом для разработки и утверждения работодателем?

**Ответ:**

Нормами ТК РФ не установлена обязанность работодателя издавать должностную инструкцию. Ее рекомендуется утверждать в том случае, когда должностные обязанности в трудовом договоре не раскрыты.

Однако в отдельных случаях иными нормативными актами наличие должностной инструкции признаётся обязательным (на частных охранных предприятиях, в организациях, занимающихся метрологией, на предприятиях по переработке ядерных материалов и т.п.).

**Правовое обоснование:**

Согласно абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы) является обязательным для включения в трудовой договор условием.

Обязательное наличие должностной инструкции предусмотрено

Законом РФ от 11.03.1992 N 2487-1 "О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации";

Постановлением Госстандарта РФ от 17.12.2002 N 124 "О принятии правил по метрологии";

Приказом Ростехнадзора от 08.09.2015 N 343 "Об утверждении федеральных норм и правил в области использования атомной энергии "Требования к системам физической защиты ядерных материалов, ядерных установок и пунктов хранения ядерных материалов".

**Восстановление утраченных журналов по охране труда**

**Вопрос:**

Работодателем утрачены журналы вводного инструктажа, которые заполнялись при приеме работников на работу.

Как восстановить данные журналы?

**Ответ:**

Нормами действующего законодательства описанная ситуация не урегулирована. По нашему мнению, для восстановления утраченных журналов регистрации инструктажей необходимо зафиксировать утрату журналов актом, издать на его основе соответствующий распорядительный документ, в соответствии с которым завести новые журналы и заново провести инструктажи с работниками, находящимися в этот момент в трудовых отношениях с работодателем.

**Правовое обоснование:**

Согласно п. 2.1.1 «Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (утв. Постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29) для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда.

В соответствии с п. 2.1.2 вышеуказанного Порядка все принимаемые на работу лица, а также командированные в организацию работники и работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке, обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в организации производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности организации, проходят в установленном порядке вводный инструктаж, который проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности.

Согласно п. 2.1.3 вышеуказанного Порядка кроме вводного инструктажа по охране труда, проводятся первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.

Проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей (в установленных случаях - в наряде-допуске на производство работ) с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа.

**Регистрация инструктажа по охране труда в электронном виде**

**Вопрос:**

Можно ли регистрировать проведение инструктажей в электронном виде и подтверждать это электронной цифровой подписью?

**Ответ:**

Вопрос о подтверждении проведения инструктажей электронно-цифровой подписью трудовым законодательством прямо не запрещён.

По нашему мнению допустимо организовать ведение журналов регистрации инструктажей в форме электронного документа с электронно-цифровыми подписями инструктирующих и инструктируемых работников.

**Правовое обоснование:**

Согласно абзацу 8 части 2 статьи 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

Статья 225 ТК РФ устанавливает, что 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.

Проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей (в установленных случаях - в наряде-допуске на производство работ) с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа.

Согласно ст. 6 Федерального закона от 06.04.2011 N 63-ФЗ "Об электронной подписи" информация в электронной форме, подписанная квалифицированной электронной подписью, признается электронным документом, равнозначным документу на бумажном носителе, подписанному собственноручной подписью, и может применяться в любых правоотношениях в соответствии с законодательством Российской Федерации, кроме случая, если федеральными законами или принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами установлено требование о необходимости составления документа исключительно на бумажном носителе.

**Выход на работу в день сдачи крови**

**Вопрос:**

Работник желает выйти на работу в день сдачи крови. Работодатель не против. Как в таком случае документально оформить выход работника на работу?

**Ответ:**

По общему правилу в день сдачи крови работник освобождается от работы.

Выход работника-донора на работу в день сдачи крови возможен только по соглашению сторон, при этом запрещается выход донора на работу в день сдачи крови, если он осуществляет трудовую функцию на работе с вредными и (или) опасными условиями труда.

Порядок документального оформления выхода на работу в день сдачи крови законодательством не урегулирован.

В том случае если работник-донор, который не работает с вредными и (или) опасными условиями труда изъявил желание выйти на работу, его выход на работу, целесообразно оформить следующим образом:

- получить письменное заявление работника, так как инициатива исходит от него самого;

- на основании заявления работника издать приказ в произвольной форме о выходе работника на работу.

Приказ подтвердит соблюдение работодателем порядка допуска работника к работе в день сдачи крови, предусмотренного ТК РФ.

Если в день сдачи крови работник вышел на работу, работодатель обязан предоставить ему другой день отдыха (целесообразно этот вопрос сразу отразить в заявлении и приказе).

**Правовое обоснование:**

В соответствии ч. 1 ст. 186 ТК РФ в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

Согласно ч. 2 ст. 186 ТК РФ в случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вреднымии (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В силу ч. 4 ст. 186 ТК РФ после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ч. 5 ст. 186 ТК РФ).