



Автор публикации:  
Портянова Полина Дмитриевна  
(юрист, руководитель трудовой практики)

## ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

### Оглавление

---

#### 1 Полезная информация 2

- Ведение кадрового делопроизводства в электронном виде станет возможно?
- Статистика штрафов: в среднем 30 666 рублей за проверку

#### 2 Новости трудового права 3

- Ужесточен контроль за соблюдением требований охраны труда при строительстве
- Минтруд разъяснил, какие методические рекомендации по охране труда не обязательны для исполнения

#### 3 Актуальные законопроекты и инициативы 5

- В первом чтении принят законопроект об участии работников в коллегиальном органе управления организацией
- Минтруд выдвинул инициативу об отмене запрета на испытательный срок для выпускников

В майском бюллетене по трудовой практике мы расскажем Вам о том, каким образом Гострудинспекция Челябинской области ужесточила контроль за соблюдением требований охраны труда при строительстве, разъясним, какие методические рекомендации по охране труда не обязательны для исполнения. Также мы в очередной раз раскроем данные статистики штрафов по результатам проверок Гострудинспекции за последний месяц.

Челябинск, май 2017

454091, г. Челябинск, ул.Пушкина, 71,  
офис 401, Бизнес центр «Пушкинский»

+7 (351) 245 42 31  
+7 (351) 245 42 35

info@k-r-p.ru

<https://www.facebook.com/KOVALEV.RYAZANTCEV.PARTNERY/>  
[www.instagram.com/krp\\_Lawfirm](http://www.instagram.com/krp_Lawfirm)

1 /

## Полезная информация

---

## ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

### **Ведение кадрового делопроизводства в электронном виде станет возможно?**

Руководитель Федеральной службы по труду и занятости Всеволод Вуколов озвучил инициативу о законодательном закреплении возможности ведения кадрового делопроизводства в электронном виде.

По его мнению, это защитит права отдельных категорий работников и значительно упростит процесс документооборота в компаниях, снизит их издержки на бумажную пересылку документов, а также позволит защитить трудовые права граждан, в частности вахтовиков и дистанционных работников.

*Со ссылкой на: [https://www.rostrud.ru/press\\_center/novosti/560997/](https://www.rostrud.ru/press_center/novosti/560997/)*

### **Случаи привлечения работодателей за нарушения трудового законодательства**

#### **«Статистика штрафов»: в среднем 30 666 рублей за проверку**

За период с 17.03.2017 по 20.04.2017 г. государственными инспекторами труда в Челябинской области проведено 273 проверки соблюдения трудового зако-

нодательства. Общая сумма наложенных штрафов составила 8 372 000 рублей.

Средняя величина штрафа на одну проверку: 30 666 рублей.

*Со ссылкой на: <https://git87.rostrud.ru/>*

# 2 /

## Новости трудового права

## ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

### Ужесточен контроль за соблюдением требований охраны труда при строительстве

Как сообщает Гострудинспекция Челябинской области, в работу запущено бесплатное мобильное приложение «Я – инспектор». Данное приложение рассчитано, прежде всего, на стимулирование строителей к соблюдению техники охраны труда и требований безопасности.

Оно позволит начать наводить порядок на строительных площадках. Любой из граждан, кто заметит нарушение на строительном объекте, может сообщить в Роструд о своих наблюдениях. Приложение позволяет посылать текстовое сообщение с прикрепленными фото.

Подписанное электронной цифровой подписью заявление направляется на рассмотрение в Государственную инспекцию труда в субъекте РФ. При наличии соответствующих оснований будет инициироваться проверка изложенных в обращении фактов, приниматься меры по устранению выявленных нарушений и привлечению виновных в них лиц к ответственности. Среди основных проблем, которые допускаются выбрать для

формирования сообщения, это:

- нахождение рабочих без касок на строительной площадке;
- отсутствие ограждения стройплощадки и работа на стройке без страховки.

Приложение позволяет зарегистрироваться напрямую, либо зайти через сайт «Госуслуги». Данное мобильное приложение входит в состав системы электронных сервисов для работников и работодателей «Онлайнинспекция.рф».

Приложение размещено на площадках наиболее популярных магазинов приложений для смартфонов («Google Play» и «App Store»). Главная цель перехода Государственной инспекции труда на мобильную площадку – предупреждение несчастных случаев и гибели работников на производстве.

Со ссылкой на: <https://git74.rostrud.ru/news/561594.html>

### Минтруд разъяснил, какие методические рекомендации по охране труда не обязательны для исполнения

В свете последних освещаемых нами изменений трудового

# 2 /

## Новости трудового права

## ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

законодательства, в частности признания недействующими на территории России и недействительными ряда подзаконных актов времен СССР, а также в связи с предоставленной возможностью проводить самопроверки соблюдения трудового законодательства на сайте Гострудинспекции, особый интерес представляет письмо Минтруда об обязательности одних из Методических рекомендаций.

Речь идет о Методических рекомендациях по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утвержденных Постановлением Минтруда России от 17 декабря 2002 г. № 80.

Напомним, что согласно пункту 5.7 указанного документа определено, что инструкции по охране труда для работников могут пересматриваться досрочно, если:

- произошел пересмотр межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда;
- изменились условия труда работников;
- была внедрена новая техника или технология;
- произошла авария, несчастный случай на производстве и профессиональное заболевание (по результатам анализа материалов расследования);

- поступило соответствующее требование представителей органов по труду субъектов Российской Федерации или органов федеральной инспекции труда. Минтруд пояснил, что перечисленные случаи не являются безусловным основанием для пересмотра инструкций по охране труда. Связано это не только с формулировкой, используемой в статье, но и с самим характером Методических рекомендаций, которые не являются нормативным правовым актом, так как не зарегистрированы Минюстом.

Таким образом, выражая свою позицию относительно одного из требований рассматриваемых Методических рекомендаций, Минтруд заявил о диспозитивном характере всех положений данного документа.

*Со ссылкой на: <http://www.klerk.ru/doc/459073/>*

# З /

## Актуальные законопроекты и инициативы

### **В первом чтении принят законопроект об участии работников в коллегиальном органе управления организацией**

В этом месяце в Государственную думу был вынесен на рассмотрение и принят в первом чтении законопроект «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в целях обеспечения участия представителей работников в коллегиальных органах управления организаций». Согласно тексту законопроекта представители работников будут наделены правом на постоянное участие в коллегиальных органах управления организациями. При этом речь, конечно же, не идет о наделении работников правом принятия управленческих решений, поскольку это означало бы фактическое превращение работника в работодателя. Речь идет о праве совещательного голоса. Предполагается, что такое нововведение позволит обеспечить социальное партнерство, справедливость в распределении доходов и понимание работниками основных целей, задач и стратегий развития организаций, компаний, в которых они работают. При этом большинству малых предприятий опасаться возможной новеллы законодательства не стоит, поскольку, как правило, в данных

## ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

организациях отсутствует коллегиальный орган управления, и внесенные поправки не затронут их деятельность. Ближайшие поправки к обсуждаемому законопроекту должны быть сформированы и опубликованы на сайте Госдумы до 7 мая 2017 года.

*Со ссылкой на: [http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/\(SpravkaNew\)?OpenAgent&RN=1041537-6&02](http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/(SpravkaNew)?OpenAgent&RN=1041537-6&02)*

### **Минтруд выдвинул инициативу об отмене запрета на испытательный срок для выпускников**

Известно, что на сегодняшний день согласно статье 70 Трудового кодекса РФ испытательный срок при приеме на работу работодатели могут предусмотреть далеко не для любого работника.

Например, сделать это нельзя в отношении лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

# 3 /

## Актуальные законопроекты и инициативы

С одной стороны, данный запрет, безусловно, является гарантией трудовых прав молодых специалистов, предполагает защиту данной категории работников на рынке труда. С другой, как совершенно верно отметила заместитель Министра труда и социальной защиты РФ Любовь Ельцова, «зачастую это не оказывает выпускникам поддержку, а наоборот, создает, препятствия, не всегда у молодого специалиста есть стаж работы, как мы видим по обследованиям, и это является серьезным препятствием для трудоустройства».

Вероятно, именно по этой причине от Минтруда России поступило предложение разрешить принимать на испытательный срок по специальности выпускников вузов, колледжей и техникумов, которые устраиваются на работу впервые. Конечно, пока это только предложение, но, есть вероятность, что законопроект с подобным содержанием будет вынесен на рассмотрение в Государственную Думу РФ в ближайшее время.

Со ссылкой на: <http://www.klerk.ru/boss/news/460227/>

**Законопроект об изменениях в части регулирования ненормированного рабочего дня**

## ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

В конце марта 2017 года депутаты Госдумы передали в Комитет Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов законопроект, согласно которому планируется внести изменения в статьи 101 и 119 Трудового кодекса Российской Федерации в части ограничения использования ненормированного рабочего дня.

Согласно пояснительной записке к законопроекту, опубликованной на сайте Госдумы, поправки необходимы, в первую очередь, ввиду неоднозначности и оценочности терминов «необходимость» и «эпизодичность», используемых при определении сверхурочной работы. По мнению авторов законопроекта, эта неопределенность позволяет валировать под ненормированный рабочий день сверхурочную работу, в поручении которой работодатель намного более ограничен, и за которую предусмотрены повышенная оплата или предоставление дополнительного времени отдыха (статьи 99 и 152 ТК РФ). Наиболее значимыми новациями законопроекта являются следующие положения:

- работодатель должен закрепить примерный перечень

# 3 /

## Актуальные законопроекты и инициативы

исключительных случаев, в которых работник будет трудиться за пределами установленной продолжительности рабочего дня (смены), а также порядок учета данного времени;

- на работников с ненормированным рабочим днем распространяется общий режим труда;

- принятые у работодателя нормы труда должны предусматривать возможность выполнения работниками с ненормированным рабочим днем их трудовых функций, установленных трудовыми договорами, как правило, в течение установленной для них продолжительности рабочего дня (смены);
- работник может трудиться за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены) не только по распоряжению работодателя, но также с его ведома и (или) согласия;

- не допускается устанавливать ненормированный рабочий день беременным женщинам, работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, которым это запрещено по состоянию здоровья;
- работнику, работающему на условии неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанав-

## ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

ливаться, только если данному работнику установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой);

- предельное количество часов переработки в режиме ненормированного рабочего дня не должно превышать 120 часов в год;

- продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день должна составлять от трех до пятнадцати календарных дней (исходя из предельного количества часов переработки в год 120 часов);

- вводится обязанность работодателя обеспечить точный учет времени, фактически отработанного каждым работником с ненормированным рабочим днем за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены);

- из последнего правила, а также из правила определения продолжительности дополнительного отпуска сделано одно исключение: они не распространяются на руководителей организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителей и главных бухгалтеров, а также заключивших трудовые договоры членов коллегиальных исполнительных органов организаций.