



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

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

Оглавление

1 Новости трудового права 2

- Новеллы Трудового кодекса РФ
- Введен новый регламент для проверок спецоценки рострудом
- Дата введения ГОСТа о составлении организационно-распорядительных документов отложена на год

2 Полезная информация 4

- Верховный суд определил, когда работник должен компенсировать работодателю затраты на обучение
Определением Верховного суда РФ от 17.04.2017 № 16-КГ17-3 отменены решение суда первой и определение суда апелляционной инстанции, отказавшие работодателю во взыскании с работника средств, потраченных на его обучение.

3 Практика по трудовому законодательству 6

- Дисквалификация на один год за ненадлежащее оформление трудового договора
- «Статистика штрафов»: в среднем 42 474 рубля за проверку

В настоящем бюллетене по трудовой практике мы осветим основные законодательные новеллы месяца: изменения в ТК РФ, новый регламент для проверок спецоценки Рострудом. Расскажем, за что Гострудинспекция дисквалифицировала работодателя на год. Изложим практику Верховного суда по вопросу компенсации работнику затрат на обучение, произведенных работодателем.

Челябинск, июль 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

1 /

Новости
трудо-
вого
права

Новеллы Трудового кодекса РФ 29 июня 2017 года вступили в силу новеллы, внесенные в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 18 июня 2017 года № 125-ФЗ.

Новыми правилами установлено, что работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой). В статьях 152 и 153 ТК РФ теперь более подробно разъяснен порядок учета работы, произведенной сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни, при исчислении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере. Изменениями, вносимыми в статьи 93, 101 и 108 ТК, уточняется порядок установления неполного рабочего времени, в том числе предоставления работнику перерыва для отдыха.

Ссылка на закон:
<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=218170&fld=134&dst=1000000001,0&nd=0.40777887113520417#0>

ТРУДОВАЯ
ПРАКТИКА

Введен новый регламент для проверок спецоценки Рострудом

05 июня 2017 опубликован Приказ Минтруда № 377н от 21.04.2017 г. об утверждении Административного регламента по осуществлению государственного контроля (надзора) за соблюдением требований законодательства РФ о специальной оценке условий труда. Напоминаем, что согласно действующей редакции правил выделен ряд оснований для включения организации в ежегодный план проверок.

В частности, работодатель может подвергнуться проверке по истечении трех лет со дня:

- начала фактического осуществления деятельности или государственной регистрации проверяемого лица или организации, осуществляющей проведение специальной оценки условий труда;
- окончания проведения предшествующей плановой проверки работодателя или организации, осуществляющей проведение специальной оценки условий труда.

Ежегодный план плановых проверок составляется Рострудом и размещается в срок до 10 ноября года на официальном сайте регионального отделения Роструда.

1 /

Новости
трудо-
вого
права

Следует заметить, что плановым проверкам гострудинспекции не будут подвергаться до конца 2018 года субъекты малого предпринимательства. Данная норма закреплена в статье 26.1. Федерального Закона от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

Со ссылкой на: <http://www.klerk.ru/buh/news/462672/>

Дата введения ГОСТа о составлении организационно-распорядительных документов отложена на год

Приказом Росстандарта от 08.12.2016 №2004-ст был утвержден новый ГОСТ Р 7.0.97 - 2016 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов». Несмотря на название, очерчивающее, казалось бы, узкий круг для применения стандартов, настоящий ГОСТ относим к довольно широкому кругу отношений. Он распространяется на все организационно-распорядительные документы: уставы, положения, правила, инструкции,

ТРУДОВАЯ
ПРАКТИКА

регламенты, постановления, распоряжения, приказы, решения, протоколы, договоры, акты, письма, справки и др., в том числе включенные в ОК 011-93 «Общероссийский классификатор управленческой документации» (ОКУД). класс 0200000.

Настоящий стандарт определяет состав реквизитов документов; правила их оформления, в том числе с применением информационных технологий: виды бланков, состав реквизитов бланков, схемы расположения реквизитов на документе; образцы бланков; правила создания документов. Положения настоящего стандарта распространяются на документы на бумажном и электронном носителях.

Изначально датой введения ГОСТа значилось 01 июля 2017, однако Приказом от 25.05.2017 №435-ст Росстандарт перенес дату введения ГОСТа на 1 июля 2018 года.

Со ссылкой на: <http://protect.gost.ru/v.aspx?control=8&baseC=6&page=1&month=2&year=2017&search=&RegNum=1&DocOnPageCount=15&id=197990&pageK=CAD85308-1374-4442-A2B4-408FC502021C>

2/

Полезная
информация

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

Верховный суд определил, когда работник должен компенсировать работодателю затраты на обучение

Определением Верховного суда РФ от 17.04.2017 № 16-КГ17-3 отменены решение суда первой и определение суда апелляционной инстанции, отказавшие работодателю во взыскании с работника средств, потраченных на его обучение.

Обстоятельства дела: работник был принят на должность менеджера в отдел продаж сельскохозяйственной техники. Трудовым договором и дополнительным соглашением к нему была установлена обязанность работника повышать свою профессиональную квалификацию, а также возместить затраты, понесенные работодателем при направлении работника на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин (по основаниям, предусмотренным статьей 71, частями 5 - 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) до истечения двухлетнего срока с момента завершения обучения, если отдельным письменным соглашением сторон не установлено иное.

В последствии работодатель отправил работника на несколько обучающих се-

минаров различного содержания, затратив на это 64 493 руб. 92 коп., но работник, уволившись ранее оговоренного срока не компенсировал данные затраты.

Работодатель попытался взыскать указанную сумму.

По мнению суда первой инстанции, описанное выше условие трудового договора и дополнительного соглашения к нему не подлежит применению на основании статей 9, 232 Трудового кодекса Российской Федерации, так как снижает уровень гарантий работника по сравнению с установленными трудовым законодательством. А также, суд пришел к выводу о том, что обучением на курсах работник повысил профессиональный уровень в рамках имеющейся квалификации, в связи с чем понесенные работодателем на повышение квалификации затраты не относятся к расходам, которые могут быть взысканы с работника.

Суд апелляционной инстанции согласился с этими выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Верховный суд отменил описанные судебные акты, разъяснив следующее:

2/

Полезная
информация

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

Из приведенных норм Трудового кодекса Российской Федерации следует, что между работодателем и работником могут заключаться как ученический договор, так и иные договоры об обучении, то есть ученический договор является не единственным видом заключаемых между работником и работодателем договоров об обучении.

Судом первой инстанции оставлено без внимания и то обстоятельство, что нормы трудового законодательства, так же как и условия заключенного сторонами дополнительного соглашения к трудовому договору не ставят обязанность работника по возмещению работодателю затрат на обучение в случае досрочного прекращения работником трудовых отношений с работодателем без уважительных причин в зависимости от получения работником по итогам обучения новой специальности или квалификации.

Условие трудового договора, обязывающее работника возместить работодателю затраты, понесенные на его обучение, в случае увольнения без уважительных причин до истечения определенного трудовым договором срока, вопреки мнению суда первой инстанции, не снижает уровень гарантий ра-

ботника по сравнению с установленными трудовым законодательством.

Напротив, возможность включения такого условия в трудовой договор прямо предусмотрена частью 4 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, а также следует из положений статьи 249 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающих обязанность работника возместить затраты работодателя на его обучение в случае его увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя.

Со ссылкой на: http://www.supcourt.ru/stor_pdf.php?id=1540628

З /

Практика по трудовому законодательству

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

Дисквалификация на один год за ненадлежащее оформление трудового договора

Государственной инспекцией труда в Челябинской области проведена внеплановая проверка ООО ЧО «Скорпион-Урал 2» г. Челябинск

В ходе проверки выявлено нарушение трудового законодательства, выразившееся в ненадлежащем оформлении трудового договора с работником организации. По результатам проверки работодателю выдано предписание, должностное лицо неоднократно привлекалось к административной ответственности.

Гострудинспекцией направлены материалы проверки на рассмотрение о дисквалификации в суд. Постановлением Центрального суда г. Челябинска должностное лицо ООО ЧО «Скорпион-Урал 2» привлечено к административной ответственности в виде дисквалификации на срок 1 (один) год.

Со ссылкой на: [//git74.rostrud.ru/news/574427.html](http://git74.rostrud.ru/news/574427.html)

«Статистика штрафов»: в среднем 42 474 рубля за проверку

За период с 19.05.2017 по 22.06.2017 г. государственными инспекторами труда в Челябинской области проведено 255 проверок соблюдения трудового законодательства. Общая сумма наложенных штрафов составила 10 831 000 рублей. Средняя величина штрафа на одну проверку: 42 474 рубля.