



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

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

Оглавление

1 Случаи привлечения работодателей к ответственности за нарушения трудового законодательства 2

- «Статистика штрафов»: в среднем 52 613 рублей за проверку
- Вместо средств индивидуальной защиты выдали стрелялки и энциклопедии

2 Новости трудового права 4

- С 2017 года микропредприятия смогут заменить локальные нормативные акты трудовым договором, утвержденным правительством
- Новый порядок оспаривания результатов спецоценки
- Изменения, вступающие в силу 03.10.2016 года

3 Актуальные законопроекты и инициативы 6

- Предвидится сокращение числа оснований для проведения медосмотров работников

В настоящем бюллетене по трудовой практике мы расскажем Вам о последних новостях трудового законодательства, в частности о планируемом законодателем сокращении числа оснований для проведения медосмотров работников и о наметившейся для микропредприятий возможности заменить локальные нормативные акты утвержденным трудовым договором. Атакже раскроем данные статистики штрафов по результатам проверок гострудинспекции за последний месяц.

Челябинск, октябрь 2016

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 /

Случаи привлечения работодателей к ответственности за нарушения трудового законодательства

«Статистика штрафов»: в среднем 52 613 рублей за проверку

«Статистика штрафов»: в среднем 52 613 рублей за проверку. За период с 19.08.2016 по 29.09.2016 г. государственными инспекторами труда в Челябинской области проведено 247 проверок соблюдения трудового законодательства.

Общая сумма наложенных штрафов составила 12 995 500 рублей. Средняя величина штрафа на одну проверку: 52 613 рублей.

Со ссылкой на: <http://git74.rostrud.ru/>

Вместо средств индивидуальной защиты выдали стремянки и энциклопедии

Государственной инспекцией труда в Челябинской области проведена проверка в отношении одной из организаций Челябинска, в ходе которой выявлены различные нарушения трудового законодательства, в том числе работники не были обеспечены положенными по нормативам средствами индивидуальной защиты (далее «СИЗ»).

Однако эта новость не отличалась бы от множества других, если бы не тот факт,

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

что СИЗ не просто не были выданы, а были заменены на выдачу: электрочайников, тепловентиляторов, ноутбука, стремянки, фонаря и даже Большой Российской энциклопедии в 16 томах!

Общеизвестно, что средства индивидуальной защиты имеют срок носки и их необходимо периодически стирать.

Руководство Камерного театра так и не смогло пояснить, каков срок носки энциклопедии и периодичность её стирки...

Шутки шутками, а вопрос выделения средств индивидуальной защиты является болезненным для многих работодателей.

Причем некоторые СИЗ попадают в обязательный список, не будучи очевидными.

Например, знали ли Вы, что водителя нужно обеспечивать в общей сумме минимум 18 парами перчаток различных характеристик и защитными очками?

В связи с этим, каждый работодатель должен проверить, какие СИЗ ему необходимо выдавать своим работникам.

1 /

Случаи привлечения работодателей к ответственности за нарушения трудового законодательства

Перечень обязательных СИЗ закреплён Приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

Со ссылкой на: <http://git74.rostrud.ru/news/480817.html>

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

2 /

Новости трудового права

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

С 2017 года микропредприятия смогут заменить локальные нормативные акты трудовым договором, утвержденным правительством

Постановлением Правительства РФ от 27 августа 2016 года №858 Утверждена типовая форма трудового договора, заключаемого между работником и работодателем – субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям.

Указанная типовая форма рекомендуется к применению с момента введения в Трудовой Кодекс РФ новой главы 48.1, касающейся микропредприятий: с 01.01.2017 года.

Важно, что в свете принятых нормативно-правовых актов работодателя-микропредприятия смогут уйти от обязанности утверждать локальные нормативные акты, заменив их заключением указанной подробной формы трудового договора.

Напоминаем, что первым условием относимости к микропредприятиями согласно пп. б) п. 2) ч. 1.1. ст. 4 Федерального Закона № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в российской Федерации» явля-

ется непревышение среднесписочной численности работников за предшествующий календарный год 15 человек.

Вторым условием с 01 августа 2016 года является наличие дохода, не превышающего за календарный год 120 млн. рублей (согласно Постановлению Правительства РФ от 04.04.2016 № 265 «О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства»).

Новый порядок оспаривания результатов спецоценки

подавляющее большинство работодателей знает на сегодняшний день об обязательном проведении спецоценки условий труда, многими она уже проведена.

Статьей 24 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам и работодателям, предоставлена возможность обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в компетентный орган исполнительной власти.

2 /

Новости трудового права

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

Выборному органу первичной профсоюзной организации или иному представительному органу работников такая возможность предоставлена была лишь в судебном порядке.

Однако 28 сентября 2016 г. в Минюсте был зарегистрирован Приказ от 8 сентября 2016 г. № 501н «Об утверждении Порядка рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда...» (далее «Порядок»), согласно которому органом исполнительной власти рассматриваются жалобы не только несогласных работников и работодателей, но и профессиональных союзов работников, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, объединений работодателей, страховщиков.

Эта новелла является довольно значимой еще и в связи с тем, что ранее законодательно не регламентировался порядок обжалования результатов спецоценки.

Статья 24 Федерального закона №426-ФЗ по сути своей была декларативной.

Теперь же Порядком детально регламентирована процедура подачи и рассмотрения жалоб. В случае удовлет-

ворения заявления в заключении о рассмотрении разногласия (несогласия) принимается решение о необходимости проведения на бесплатной основе повторной экспертизы качества специальной оценки условий труда.

Со ссылкой на:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_205209/

З /

Актуальные законопроект ы и инициативы

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

Предвидится сокращение числа оснований для проведения медосмотров работников

Минздрав России представил проект Приказа «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры».

В случае, если проект будет утвержден, Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н, которым в настоящее время регулируются данные правоотношения, утратит силу. Вероятнее всего, новые правила утвердят уже в 2017 году.

Основными отличиями от Приказа №302-н является установление единого классификатора вредных и/или опасных производственных факторов, а также сокращенный перечень химических веществ в воздухе рабочей зоны на рабочем месте, при наличии которых работникам необходимо проведение медицинских осмотров.

Работодателям рекомендуется по-

ставить на контроль принятие рассматриваемого Приказа, чтобы заблаговременно подготовиться к проведению медосмотров по новым правилам.

Со ссылкой на: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/47384.html>

Изменения, вступающие в силу 03.10.2016 года

Мы уже освещали настоящие изменения, однако еще раз напомним, что с 03.10.2016 вступили в силу положения Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда». Перечислим указанные изменения:

1. Изменения в Трудовой Кодекс РФ.

Одним из важнейших изменений является то, что теперь согласно части 6 статьи 136 ТК РФ «заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка,

3 /

Актуальные законопроект ы и инициативы

коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена».

То есть при установлении сроков выплаты заработной платы работодателем должна устанавливаться конкретная дата выплаты заработной платы, нельзя допускать формулировки «выплачивается до...» или «выплачивается не позднее...». И хотя практики по привлечению к ответственности на данном основании еще нет, работодателям рекомендуется перестраховаться и изменить формулировку в Правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре, Положении «Об оплате труда», а также в трудовых договорах путем подписания дополнительного соглашения к ним.

Согласно новой редакции статьи 236 ТК РФ размер ответственности работодателя за нарушение срока выплат работникам установлен в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

Часть 7 статьи 360 ТК РФ в качестве основания для внеплановой проверки Гостру-

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

динспекции установила факт подачи обращений и заявлений о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства, приведших к невыплате или неполной выплате в установленный срок заработной платы, других выплат, причитающихся работникам, либо установлению заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством.

Частью 2 статьи 392 ТК РФ до одного года (со дня установленного срока выплаты) увеличен срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

2. Изменения в Кодекс РФ об административных правонарушениях.

Вводится новая часть 6 в статью 5.27 КоАП РФ: невыплата зарплаты выделена в самостоятельное нарушение.

В качестве санкции за данное правонарушение предусмотрены предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей;

3 /

Актуальные законопроект ы и инициативы

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

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.

В случае, если лицо ранее уже подвергалось административному наказанию за аналогичное правонарушение, санкция ужесточается:

проступок влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати 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 тридцати тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей».

3. Изменения в Гражданский процессуальный кодекс РФ

Иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца (ч. 6.3 ст. 29 ГПК РФ).

Иски, вытекающие из договоров, в том числе трудовых, в которых указано место

их исполнения, могут быть предъявлены также в суд по месту исполнения такого договора (ч. 9 ст. 29 ГПК РФ).