



KR&P | Адвокатское бюро
Ковалёв, Рязанцев и партнёры

KR&P | **Бюллетень практики
по трудовому праву**

г. Челябинск

2013/1

Вступительное слово

Коллеги! Начался новый год, а это значит, что у проверяющих органов появились новые планы! Поэтому тема нашего январского выпуска – Проверки на предприятии.

В приложении Вы найдете памятки по работе с проверяющими органами для руководителя и работника предприятия, а в самом бюллетене отражены важные моменты, на которые стоит обратить внимание при проверке, интересные новости трудового права, интересные случаи из судебной практики областного суда, новости гострудинспекции и многое другое.

Бюллетень будет выходить ежемесячно, а каждые два месяца мы будем формировать обзор актуальной темы. Будем рады, если получим от Вас предложения об освещении интересующих Вас тем.¹ Освещение тем будет проходить не только в формате публикаций, но и в формате семинаров, круглых столов и других мероприятий, которые будут проводиться на базе нашего бюро.

P.S.: В приложении к нашему Бюллетеню Вы сможете найти график плановых проверок Государственной инспекции труда по Челябинской области на ближайшие 2 месяца.

**С Уважением, Управляющий Партнер
Ковалев Евгений Борисович**

¹ Просим Вас отправлять Ваши предложения по адресу: info@k-r-p.ru, указав в теме письма «трудовое право»

Оглавление

Теперь мы будем жить по-новому

(новости законодательства) 4

Новости «сарафанного» радио

(актуальные законопроекты и инициативы) 4

«Капитан, мы несем потери...»

(трагедии на производствах и привлечение работодателей за нарушения) 6

«Бегущие по граблям»

(анализ судебной практики, ошибок работников и работодателей) 7

Тема месяца:

Проверки на предприятии: общение на равных 9

Теперь мы будем жить по-новому...

(новости законодательства)

Увеличен минимальный размер оплаты труда

Принят закон о внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда". С 1 января 2013 года минимальный размер оплаты труда составит 5 205 рублей в месяц.

Трудоустроить инвалидов

В связи с подписанием премьер-министром Постановления от 15 декабря 2012 г. №1307 работодателям российских регионов придется позаботиться о трудоустройстве 14,2 тысячи инвалидов.

Размер возмещения работодателю затрат на создание и оснащение одного рабочего места в 2013 году будет варьироваться в зависимости от группы инвалидности от 50 тыс. рублей (для инвалидов III группы) до 100 тыс. рублей (для инвалидов I группы).

Новости «сарафанного» радио

(актуальные законопроекты и инициативы)

возможно усиление ответственности для «морально вредных» работодателей

В государственную думу направлен законопроект об увеличении размера компенсации работникам при задержке заработной платы.

Вместо 1/300 ставки рефинансирования предлагается установить 1/100 ставку рефинансирования за день просрочки, также планируется повышение ответственности работодателя при причинении морального вреда. Так, к примеру, компенсацией могут быть не только деньги, но и льготные условия труда, кроме того, размер денежной компенсации морального вреда предлагается установить в размере от 50 000 рублей до 5 000 000 рублей.

<http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28SpravkaNew%29?OpenAgent&RN=179899-6&02>

Выплачивать зарплату, возможно, будут чаще.

В Госдуму внесен законопроект, который предусматривает изменение периодичности выплаты заработной платы. Теперь предлагается выплата заработной платы не 2 раза в месяц, а еженедельно.

<http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28SpravkaNew%29?OpenAgent&RN=176296-6&02>

Заемный труд могут запретить!

6 декабря 2012 г. прошел «круглый стол» Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов о подготовке ко второму чтению проекта федерального закона № 451173-5 о мерах, препятствующих уклонению работодателей от заключения трудовых договоров путем необоснованного заключения договоров гражданско-правового характера, использования механизмов «заемного труда» или другими способами.

Планируется установить, что к отношениям, связанным с использованием личного труда, имеющим признаки трудовых отношений (статьи 15 и 56 ТК РФ), но оформленным договором гражданско-правового характера или возникшим без оформления каким-либо договором, применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Кроме того, предлагается закрепить положение о том, что признание отношений, в ходе которых используется личный труд, трудовыми может осуществляться не только судом, но и государственной инспекцией труда.

Также новшеством является то, что в случае отказа в заключении трудового договора работнику, фактически допущенному к работе ненадлежащим лицом, этому работнику должен быть возмещен моральный вред, причиненный введением его в заблуждение.

<http://www.consultant.ru/law/review/1062529.html>

Регламентация процедуры конкурсного отбора творческих работников

4 декабря состоялся «круглый стол» Комитета по культуре на тему «О совершенствовании регулирования труда творческих работников и гарантии их социальной защиты».

Законопроект, предусматривает процедуру конкурсного отбора творческих работников.

Конкурсы будут проводиться раз в пять лет. Если работник не избран по конкурсу или отказался в нем участвовать, трудовой договор с ним прекращается.

По результатам обсуждения рекомендовано определить критерии оценки при проведении конкурса, предусмотреть в законе пятилетний переходный период, необходимый для создания конкурсных комиссий и введения мер социальной защиты работников, рекомендовано восстановить всероссийский театральный центр занятости, разработать программу переподготовки высвобождающихся творческих работников, предусмотреть специальные стипендии для выпускников творческих специальностей, направляющихся работать из городов федерального значения в регионы России.

Запрет на возрастной ценз при приеме на работу.

18.12.2012, 18:40 "Российская газета" - www.rg.ru, РИА Новости - <http://ria.ru/society/20121218/915274768.html>

18.12.2012 Премьер-министр Дмитрий Медведев поддержал предложение Минтруда о запрете на возрастной ценз в объявлениях о приеме на работу.

По словам Топилина, законопроектом предусматривается запрет на такие ограничения. При этом работодатели, которые нарушат эту норму и будут публиковать информацию о возрасте, будут нести ответственность, для чего предусмотрены также поправки в Кодекс об административных правонарушениях.

Топилин также сообщил, что данные поправки разрешат регионам направлять деньги на переобучение людей в преклонном возрасте.

«Капитан, мы несем потери...»

(трагедии на производствах и привлечение работодателей за нарушения)

<http://rooffaq.com/detail.php?ID=13049>

Трагедия в Таганроге, где под обломками обрушивавшегося дома погибло пять и ранено четырнадцать человек, всколыхнула всю Россию. Со всех концов страны родственникам и знакомым погибшим приходят искренние соболезнования. Люди недоумевают. Как могло вот так легко обрушиться здание, которое тщательно проверялось не одним десятком комиссий.

Глава Следственного управления Следственного комитета России по Ростовской области заявил, что в ходе начавшегося следствия уже удалось установить, что трехэтажное здание в Таганроге, расположенное по улице Чехова, 55, обрушилось 13 декабря 2012 года примерно в 18-20 по Москве. В результате этой аварии погибло 5 и ранено 14 человек. По словам представителя следственного комитета, на настоящий момент основной является версия о нарушении правил техники безопасности при строительстве дома. Данная статья предусматривает уголовное наказание в виде лишения свободы сроком до 7 лет. В ходе проведенных уже следственных мероприятий были задержаны заказчик и основной исполнитель работ.

<http://www.livekuban.ru/node/492462>

5 декабря, в Аксайском районе Ростовской области с моста упали двое рабочих. Один из них погиб.

Несчастный случай произошел на мосту трассы М-4 "Дон" в районе ресторана "Океан".

Двое мужчин сорвались с моста. Один из них, 42-летний рабочий, в тяжелом состоянии был госпитализирован в ЦРБ Аксайского района. Второй рабочий, 50-летний мужчина, скончался на месте происшествия.

По факту проводится доследственная проверка, сообщает телеканал "ДонТР".

<http://ru.tsn.ua/ukrayina/v-doneckoy-oblasti-dvoe-rabotnikov-svarilis-zazhivo-v-raskalenny-stali.html>

В понедельник, 10 декабря, в одном из цехов ПАО ММК "им. Ильича" в Мариуполе случилась трагедия на производстве.

Рано утром на предприятии случайно оборвался ковш с раскаленной сталью на одной из машин, и двое рабочих стали жертвами горячего металла.

Итоги работы Гострудинспекции за период с 21.12.2012 по 28.12.2012

За период с 21 декабря по 28 декабря 2012 года государственными инспекторами труда в Челябинской области проведено 58 проверок соблюдения трудового законодательства, из них: 10 комплексных, 2 тематических, 46 целевых. По результатам проверок выдано 54 предписания, наложен 21 административный штраф.

«Уральский пекарь» остановил производство

Государственной инспекцией труда в Челябинской области в период с 19 по 21 декабря 2012 года проведена проверка соблюдения требований трудового законодательства в ООО «Уральский пекарь» в г. Копейске. В результате проверки установлено, что работники допущены к исполнению трудовых обязанностей без проведения обязательных инструктажей по охране труда, без проведения медицинских осмотров, без обеспечения специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты. По результатам проверки госинспектором труда был составлен административный протокол о временном запрете деятельности подразделения предприятия по адресу: г. Копейск, ул. Борьбы, 63. Материалы проверки направлены в суд.

Копейским городским судом 25.12.2012 вынесено постановление об административной приостановке деятельности подразделения предприятия ООО «Уральский пекарь» сроком на 15 суток. Время достаточно не только подумать о недопустимости нарушения норм трудового законодательства, но и в будущем не допускать их.

«Бегущие по граблям»

(анализ судебной практики, ошибок работников и работодателей)

Факт принуждения к труду установить не удалось

Ворошилов В.Л. обратился в суд с иском к работодателю и просил установить факт принуждения его к труду, взыскать компенсацию морального вреда в размере *** руб.

В обоснование требований истец указал, что с 11.05.2011 г. по 30.06.2011 г. работодатель под угрозой увольнения принудил его работать сверхурочно по 20 часов в неделю.

Однако работнику не удалось доказать принудительность труда, так как:

Работодатель вовремя уведомил работника о возложении на него обязанностей, было заключено дополнительное соглашение

Обязанности были прописаны в должностной инструкции

Были очень интересно прописаны эти самые «сверхурочные». Была использована формулировка «дополнительно к своим служебным обязанностям

имеет право вести педагогическую работу в колледже». Таким образом, сверхурочная работа выглядела как добровольной и в рамках должностных обязанностей.

http://212.57.147.70/websud/bsr/TEXT.PHP?ID_DOCUM=1083394

Премия как обязанность работодателя

Работник обратился в суд с иском к работодателю о взыскании премии, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда.

В Положении о премировании было предусмотрено, что право на получение премии у истца возникает в любом случае, размер премии может быть снижен только при условии наличия с его стороны нарушений. Поэтому доводы представителя ответчика о том, что премия не обязательная выплата и зависит от усмотрения работодателя судом не были приняты. Иск удовлетворен.

Таким образом, если размер премии и условия её начисления прописаны в локальных актах и(или) трудовом договоре, её начисление становится обязанностью, а не правом работодателя.

http://212.57.147.70/websud/bsr/TEXT.PHP?ID_DOCUM=1076729

Тема месяца

Проверки на предприятии: общение на равных.

Наступил Новый год, а это значит, что грядет новая череда проверок на предприятиях, и выявление правонарушений. Но как работодателю защитить свои права, как общаться с проверяющими и быть уверенным за безопасность своего предприятия?

Прежде всего, на каждом предприятии должна быть памятка, в которой прописывается порядок взаимодействия с проверяющими органами. Она должна включать в себя: номера всех проверяющих органов, по которым можно обратиться в случае, если на предприятие пришла неожиданно проверка, также номера ответственных должностных лиц, которым можно позвонить в случае неожиданного визита проверяющих, а также действия, которые необходимо предпринимать в случае проверки на предприятии, а также список документации, для предоставления которой необходимо особое разрешение/требование, а также перечень документов, которые составляются по результатам проведения проверки.

К проверке нужно готовиться заранее.

В этом выпуске мы разберем основные моменты, связанные с проведением проверки. В приложении к выпуску Вы найдете примерную памятку для руководителя и работника при проведении проверки,

Разберемся в деталях

Плановые проверки проводятся в соответствии с определенным графиком, который утверждается прокуратурой ежегодно. План проверочных мероприятий Вы можете найти как на сайте прокуратуры, так и на сайте сами проверяющих органов, к примеру, на сайте гострудинспекции по Челябинской области. **Обязательно! просмотрите списки плановых проверок!**

Этим правилам подчиняется деятельность основных контрольных (надзорных) органов, исключения прописаны в законе. К исключениям, в частности, относится деятельность прокуратуры, оперативно-розыскная деятельность, налоговый контроль и иные.

Кроме того, есть вопросы в регулировании деятельности гострудинспекторов. В трудовом кодексе прописывается право трудинспекторов проходить беспрепятственно, в любое время на территорию предприятия, однако как исключение деятельность гострудинспекции в законе не значится. В трудинспекции Челябинской области пояснили, что трудинспекторы всё же

руководствуются общими правилами проведения проверок. Итак, рассмотрим основные моменты.

ВЫЕЗДНЫЕ ПЛАНОВЫЕ ПРОВЕРКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ.

Плановые проверки проводятся не чаще чем один раз в три года. Однако в отношении юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, осуществляющих виды деятельности в сфере здравоохранения, сфере образования, в социальной сфере, в сфере теплоснабжения, в сфере электроэнергетики, в сфере энергосбережения и повышения энергетической эффективности, в жилищной сфере, плановые проверки могут проводиться два и более раза в три года. Перечень предприятий и периодичность проведения проверок предусматривает Постановление Правительства РФ от 23 ноября 2009 г. N 944

Основанием для включения плановой проверки в ежегодный план проведения плановых проверок является истечение 3 лет со дня:

- 1) госрегистрации юридического лица, индивидуального предпринимателя;
- 2) окончания проведения последней плановой проверки организации;
- 3) начала осуществления организацией деятельности в сфере деятельности, требующей предварительного уведомления органа исполнительной власти.

О проведении плановой проверки юридическое лицо уведомляется не позднее чем в течение 3 рабочих дней до начала ее проведения посредством направления копии распоряжения или приказа руководителя, заместителя руководителя органа о начале проведения плановой проверки заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении или иным доступным способом. Предупредить о внеплановой проверке проверяющие органы обязаны не менее, чем за 24 часа до её начала, за исключением чрезвычайных обстоятельств, угрожающих жизни и здоровью населения, окружающей среде и т.д.

Следует отметить, что устное уведомление (телефонный звонок, к примеру), не подкрепленный документально, не является надлежащим уведомлением.

Документарная проверка проводится на основании имеющихся в контролирующем/надзорном органе документов.

В случае возникновения сомнений у проверяющего органа, в организацию направляется запрос с перечнем запрашиваемых документов. В течение 10 дней после поступления мотивированного запроса, юридическое лицо/индивидуальный предприниматель обязан предоставить в запрашивающий орган **копии соответствующих документов.**

3. проведение проверки:

Основанием для проведения проверки служит распоряжение или приказ руководителя, заместителя руководителя органа контроля (надзора), в котором следует обратить внимание на следующие пункты:

наименование органа государственного контроля (надзора) или органа муниципального контроля.

фамилии, имена, отчества, должности должностного лица или должностных лиц, уполномоченных на проведение проверки, а также привлекаемых к проведению проверки экспертов, представителей экспертных организаций; - *следует обратить внимание на строгое соответствие имен, указанных в приказе и тех лиц, которые пришли проводить проверку, а также тех, которые подписывают акт о проведении проверки.*

цели, задачи, предмет проверки и срок ее проведения; - *должны быть четко определены, так как именно в соответствии с ними у предприятия будут истребоваться определенные документы.*

сроки проведения и перечень мероприятий по контролю, необходимых для достижения целей и задач проведения проверок – *должны соответствовать реальным.*

перечень документов, представление которых юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем необходимо для достижения целей и задач проведения проверки – *иные документы проверяющие органы истребовать на месте не вправе.*

копии распоряжения или приказа руководителя, заместителя руководителя органа контроля (надзора) **вручаются под роспись** должностными лицами, проводящими проверку, руководителю, иному должностному лицу одновременно с предъявлением служебных удостоверений. Обязательно проверьте служебные удостоверения лиц, пришедших с проверкой, сверьте с копией распоряжения/приказа о проведении проверки.

Срок проведения проверки:

Не более 20 рабочих дней.

В отношении одного субъекта малого предпринимательства – 50 часов в год
малое предприятие -15 часов

Микропредприятие – 15 часов.

По окончании проверки должностными лицами, проводящими проверку, составляется акт по установленной форме в двух экземплярах, один из которых с копиями приложений вручается руководителю, иному должностному лицу.

Следует отметить, что организации в соответствии с законом обязаны вести журнал учета проверок по типовой форме.

В случае, если на Ваше предприятие пришли с проверкой и Вы точно знаете, что на предприятие не приходило уведомление о проведении проверки, то можете не пропустить проверяющего, сославшись на ненадлежащее уведомление и недействительность результатов проверки, проведенной с существенными нарушениями.

Однако этот шаг может быть рискованным, так как на всяком предприятии могут случиться ситуации, когда по вине персонала данная информация не была вовремя доведена до сведения руководителя/иного должностного лица, тогда предприятие/должностное лицо может быть привлечено к ответственности, если контролирующий орган докажет факт надлежащего извещения.

Более безопасным будет обжаловать результаты проверки.

Итак, **если на предприятии была проведена проверка с нарушениями**, Вы должны знать, по каким основаниям можно признать результаты проверок недействительными:

1. отсутствие оснований проведения плановой проверки
2. Нарушение срока уведомления о проведении проверки
3. привлечение к проведению мероприятий по контролю не аккредитованных в установленном порядке граждан и организаций
4. необоснованность проведения внеплановой выездной проверки
5. несогласование с органами прокуратуры внеплановой выездной проверки в отношении юридического лица, индивидуального предпринимателя
6. проведение проверки без распоряжения или приказа руководителя, заместителя руководителя органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля
7. превышение установленных сроков проведения проверок
8. непредставление акта проверки.
9. проведения плановой проверки, не включенной в ежегодный план проведения плановых проверок

В случае, если при проведении проверки были допущены указанные нарушения, Вы можете обжаловать результаты проверки в районный суд или в вышестоящий орган.

Хорошего Вам нового года и «безболезненных» проверок!

KR&P | Адвокатское бюро
Ковалёв, Рязанцев и партнёры

Адрес: 454091, г. Челябинск, пр. Ленина, 55а, офис 1501

Телефон: +7 (351) 245 42 31, +7 (351) 245 42 31

Е-mail: info@k-r-p.ru

www.facebook.com/pages/Адвокатское-бюро-Ковалев-Рязанцев-и-партнеры