



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 38 144 рубля за проверку
- Результаты статистики несчастных случаев на производстве за 9 месяцев 2016 года

2 Рекомендации работодателю **3**

- При сопоставлении зарплаты с МРОТ следует учитывать все коэффициенты и надбавки
- Как обучать охране труда при совместительстве и совмещении. Риски руководителя организации при несчастном случае на производстве

3 Актуальные законопроекты и инициативы **7**

- Новый законопроект о применении риск-ориентированного подхода к трудовым проверкам
- 59 нормативно-правовых актов области трудового законодательства признают утратившими силу

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, ноябрь 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 38 144 рубля за проверку

За период с 15.09.2016 по 03.11.2016 г. государственными инспекторами труда в Челябинской области проведено 320 проверок соблюдения трудового законодательства. Общая сумма наложенных штрафов составила 12 206 000 рублей. Средняя величина штрафа на одну проверку: 38 144 рубля.

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

Результаты статистики несчастных случаев на производстве за 9 месяцев 2016 года

С начала 2016 года Государственной инспекцией труда в Челябинской области расследовано 177 несчастных случаев на производстве. Всего, за 9 месяцев 2016 года на производстве получили травмы 118 работников, из них: 31 работающий - со смертельным исходом, 80 человек - с тяжелыми травмами. Кроме того, на территории Челябинской области было зарегистрировано 9 групповых несчастных случаев на производстве. Анализ производственного травматизма за 9 месяцев 2016 года на территории Челябинской области по

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

сравнению с аналогичным периодом прошлого года свидетельствует о том, что наибольшее количество пострадавших со смертельным исходом наблюдается в таких отраслях, как: строительство, производство и распределение электричества, газа и воды; основным видом несчастных случаев со смертельным исходом явилось воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин и т.д.; а главная причина несчастных случаев со смертельным исходом - это неудовлетворительная организация производства работ и нарушение технологического процесса.

По результатам расследований несчастных случаев на производстве в органы прокуратуры и следствия переданы 141 материал в целях рассмотрения вопроса о привлечении к уголовной ответственности лиц, виновных в допущенных нарушениях трудового законодательства. Сумма произведенных выплат пострадавшим или лицам, имеющим право на получение возмещения вреда в связи с гибелью работников в результате несчастного случая составила 57 млн. 158 тыс. 69 рублей.

Со ссылкой на: <http://git74.rostrud.ru/news/491139.html>

2 /

Рекомендации работодателю

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

При сопоставлении зарплаты с МРОТ следует учитывать все коэффициенты и надбавки

Несмотря на то, что изменения в законодательстве, определяющие составные части заработной платы, которая не должна быть меньше МРОТ, были внесены еще в 2007 году, суды до сих пор исходят из ранее действовавшего законодательства. Так, в Могочинском районном суде Забайкальского края и в Забайкальском краевом суде в 2015 году суды первой и апелляционной инстанции сделали вывод о нарушении работодателем трудового законодательства, выразившемся в установлении работникам оклада менее МРОТ, при этом не учитывая начислявшиеся работникам районный коэффициент и процентную надбавку за непрерывный стаж работы.

Верховный суд отменил указанные судебные акты, разъяснив, что из смысла статей 129, 133 Трудового кодекса Российской Федерации следует, что трудовым законодательством допускается установление окладов (тарифных ставок), как составных частей заработной платы работников, в размере меньше минимального размера оплаты труда при условии, что размер их месячной заработной

платы, включающий в себя все элементы, будет не меньше установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а минимальный размер оплаты труда в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Указанный вывод не является новеллой судебной практики, однако тот факт, что суды первой и апелляционной инстанции не восприняли данный довод работодателя, свидетельствует о неполном укоренении новых норм в судебной практике.

Вероятно, и не все работодатели знают о своем праве устанавливать оклад в размере меньшем, чем установленный МРОТ и, соответственно, о том, что подобное действие не может рассматриваться гострудинспекцией в качестве нарушения трудового законодательства. А знать об этом следует, как и оспаривать не основанные на законе Постановления госорганов в указанной части.

Как обучать охране труда при совместительстве и совмещении

Когда нужно подменить отсутствующего работника или выполнить больший объем работ, возникает необходимость

2 /

Рекомендации работодателю

найти специалиста. Проще всего привлечь уже работающих в организации сотрудников. Рассмотрим, как позаботиться об охране труда в этом случае.

Совместительство бывает двух типов: 1) внешнее – когда работник трудится сразу в нескольких организациях; 2) внутреннее – когда работник занимает в одной организации две должности (ст. 60.1 ТК РФ).

По закону совместитель – это такой же «вновь принятый сотрудник», как и тот, что только устраивается на работу. На совместителя распространяются все требования законодательства в области охраны труда, в том числе по обучению. Перед началом работы с сотрудником нужно провести вводный и первичный инструктажи по охране труда (ч. 2 ст. 225 ТК РФ). Затем провести устную проверку знаний и сделать запись в журнал проведения инструктажей.

Первичный инструктаж могут не проходить работники, чья работа не связана:

- с эксплуатацией, испытанием, обслуживанием и ремонтом оборудования;
- использованием электрифицированного инструмента;

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

- хранением и применением сырья и материалов.

Это регламентирует пункт 2.1.4 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации, утвержденного постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29. Повторный инструктаж на рабочем месте для совместителей надо проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

Совместителю необходимо пройти обучение по охране труда в течение одного месяца со дня приема на работу. Также его необходимо обучить оказанию первой помощи пострадавшим (ч. 2 ст. 225 ТК РФ). Если это внутренний совместитель, срок исчисляются с момента заключения трудового договора по другой должности.

Если специалист работает в нескольких организациях, то ему необходимо иметь удостоверение по охране труда отдельно в каждой организации, так как в нем прописывают название организации.

Дополнительная работа при совмещении выполняется в то же время, что и основная, и продолжительность рабочего дня не увеличивается (ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ).

2 /

Рекомендации работодателю

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

Внутри организации может быть оформлено совмещение. В этом случае с работником заключают дополнительное соглашение к трудовому договору по месту работы.

В договоре прописывают новые обязанности, которые будет выполнять работник, а также срок, в течение которого действует соглашение (ч. 3 ст. 60.2, ст. 72 ТК РФ).

Совмещение бывает двух видов:

- совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания (увеличение объема работ).

При расширении зон обслуживания или увеличении объема работ обучать работника охраняет труду не нужно. Его должностные обязанности не изменяются.

При совмещении профессий или должностей работника надо обучить охране труда. У него появляются новые должностные обязанности.

Риски руководителя организации при несчастном случае на производстве

Несчастный случай на производстве – одно из самых страшных происшествий,

в том числе и для руководителя работодателя, в связи с высокими рисками привлечения его к ответственности. Напоминаем, что в лучшем случае ему грозит административный штраф по статье 5.27 КоАП РФ вплоть до приостановления деятельности до 90 суток.

Если последствия происшествия оказались тяжелыми, санкция статьи 143 УК РФ предусматривает штраф до 400 000 руб. или в размере иного дохода осужденного за период 18 месяцев или обязательные работы на 180–240 часов, или исправительные работы до 2 лет, или лишение свободы на срок до 1 года.

Если же несчастный случай повлек смерть человека, виновному грозит лишение свободы на срок до 4 лет либо лишение свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности до трех лет. А в случае, если погибло двое и более лиц, наказание увеличивается до принудительных работ на срок до пяти лет либо лишения свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности до трех лет.

В целях избежания наступления несчастного случая работодателю необходимо произвести целый комплекс мероприятий.

2 /

Рекомендации работодателю

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

При этом не меньшего внимания, чем ознакомление работника с различными инструкциями по охране труда, заслуживает указание в должностной инструкции работника полного перечня его трудовых обязанностей.

Также одной из роковых ошибок работодателя является не оформление с работниками совмещения или замещения должностей.

Дело в том, что оформление совмещения, замещения должностей предполагает официальное возложение на работника трудовых обязанностей. Исключает обвинение в допуске к работе лица, в чьи обязанности не входили конкретные функции.

При этом следует помнить, что оформление лица на совмещение должностей предполагает повторное проведение обучения по охране труда, только уже по новой должности. Перед началом работы с сотрудником нужно провести вводный и первичный инструктажи по охране труда (ч. 2 ст. 225 ТК РФ).

Затем провести устную проверку знаний и сделать запись в журнал проведения инструктажей.

Ознакомить работника со всем перечнем необходимых инструкций, с которыми ранее он ознакомлен не был.

3 /

Актуальные законопроект и инициативы

Новый законопроект о применении риск-ориентированного подхода к трудовым проверкам

Минтруд России разработал проект постановления Правительства РФ о применении риск-ориентированного подхода к плановым проверкам трудового законодательства. Объясним подробнее, в чем суть проекта и каких изменений ждать работодателям по проверкам трудовой инспекции.

В настоящее время риск-ориентированную модель проверок применяют только в сфере связи, санитарно-эпидемиологическом и пожарном надзоре.

Суть риск-ориентированного подхода заключается в том, что всех работодателей классифицируют с учетом показателя потенциального риска причинения вреда ценностям в сфере труда. При этом учитывают количество нарушений, выявляемых при проверках, количество несчастных случаев на производстве, количество жалоб от сотрудника и т. п. По итогу классификации каждому работодателю присваивается соответствующая категория. Таких категорий риска всего шесть: низкий, умеренный, средний, значительный, высокий и

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

чрезвычайно высокий. Частота плановых проверок работодателей будет зависеть от присвоенной категории:

- 1) для категории чрезвычайно высокого риска – проверка один раз в календарном году;
- 2) для категории высокого риска – один раз в два года;
- 3) для категории значительного риска – один раз в три года;
- 4) для категории среднего риска – не чаще чем один раз в четыре года;
- 5) для категории умеренного риска – не чаще чем один раз в пять лет.

59 нормативно-правовых актов в области трудового законодательства признают утратившими силу

В первой половине 2016 года проводился опрос относительно того, какие нормативные акты советских времен, действующие на сегодняшний день в области регулирования трудовых отношений, работодатели считают неактуальными, рудиментарными и подлежащими отмене.

3 /

Актуальные законопроект ы и инициативы

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

После довольно активного обсуждения, в котором Адвокатское бюро «Ковалёв, Рязанцев и партнёры» также принимало участие, был подготовлен законопроект, отменяющий действие 59 нормативно-правовых актов СССР и РСФСР. На данный момент законопроект проходит экспертную оценку.

Сразу следует отметить, что в числе отменяемых актов не значится, например, Постановление Совета Министров СССР от 23.05.57 № 566 «О порядке выплаты заработной платы рабочим за первую половину месяца», действующее в части, не противоречащей Трудовому кодексу и применяемый согласно рекомендациям Роструда (отраженным в Письме Роструда от 8 сентября 2006 г. № 1557-6).

Указанный акт примечателен тем, что на основании его положений при параллельном обращении к содержанию статьи 136 ТК РФ, можно заключить об обязанности работодателя выплачивать работнику аванс за первую половину месяца в размере 50% от оклада.

Со ссылкой на: <http://regulation.gov.ru/projects/List/AdvancedSearch#npa=55873>