

**Ответы на вопросы,
полученные в ходе проведения публичного обсуждения
правоприменительной практики
в Государственной инспекции труда в Камчатском крае
за третий квартал 2017 года**

1. ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ, ПОЛУЧЕННЫЕ В ЭЛЕКТРОННОМ ВИДЕ

1.1. Я являюсь работодателем и прошу дать мне разъяснение по такому вопросу: мой работник отсутствует на рабочем месте около 2-х месяцев, при этом связаться с ним я не могу – на телефонные звонки он не отвечает. На мое требование об объяснении причин его отсутствия на рабочем месте, которое было направлено почтовой связью по адресу его регистрации, ответ он тоже пока не дал. В первый день отсутствия этого работника на его рабочем столе было обнаружено заявление о его увольнении, которое он никуда не подавал и не направлял в установленном порядке (просто оставил у себя на столе). Данное заявление нами не учтено – отсутствие работника мы расцениваем как прогул. Правильно ли поступает наша организация, и когда мы сможем уволить этого работника за прогул?

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом.

Однако само по себе письменное заявление работника, находящееся на его рабочем месте, не свидетельствует о подаче такого заявления работодателю, если иное не предусмотрено локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

На основании ст. 193 ТК РФ, регулирующей порядок применения дисциплинарных взысканий, до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение, которое работник должен представить в течение двух рабочих дней. В данной ситуации, если работник лично получил почтовое отправление с требованием предоставить письменное объяснение, но не предоставил его по истечении двух рабочих дней, то работодателю следует составить соответствующий акт. В этом случае непредоставление работником объяснения не будет являться препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Уволить работника по указанному основанию можно не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка.

1.2. У нас на предприятии в 2016 году проведена СОУТ, по результатам которой были определены классы условий труда на всех рабочих местах. Недавно в результате организационно-штатных мероприятий изменились наименования отдельных структурных подразделений, при этом трудовые функции работников остались прежними, они работают в тех же самых помещениях. Нужно ли проводить внеплановую СОУТ в отношении указанных рабочих мест?

В соответствии с ч. 1 ст. 17 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

- 1) ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- 2) получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований настоящего Федерального закона или государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации;
- 3) изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 4) изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 5) изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 6) произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;

7) наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Вместе с тем, согласно ч. 3 указанной статьи в случае изменения имени, фамилии или отчества (при наличии) работодателя – индивидуального предпринимателя, реорганизации работодателя – юридического лица или изменения наименования рабочего места, не повлекших за собой наступления оснований для проведения внеплановой специальной оценки условий труда, предусмотренных пунктами 3-5 и 7 части 1 указанной статьи, внеплановая специальная оценка условий труда может не проводиться. Решение о непроведении внеплановой специальной оценки условий труда должно приниматься комиссией.

1.3. Я написал заявление на отпуск с последующим увольнением и ушел отдыхать. Но ближе к концу отпуска ситуация поменялась и увольняться я передумал. За несколько дней до окончания отпуска я передал работодателю заявление об отзыве ранее поданного заявления на увольнение. Обязан ли мой работодатель удовлетворить это заявление?

По общему правилу, установленному ТК РФ, до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление об увольнении.

Для случаев отпуска с последующим увольнением существует особый порядок, установленный ст. 127 ТК РФ: при предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Следовательно, если работник отозвал свое заявление на увольнение после начала отпуска, то работодатель вправе не удовлетворять такое заявление.

1.4. Добрый день, я работаю в отделе кадров на небольшом предприятии (около 20 чел). Недавно возник вопрос – должны ли мы специально выделять рабочие места для приема инвалидов?

Согласно ч. 1 ст. 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» квота для приема на работу инвалидов устанавливается для работодателей, численность

работников которых составляет не менее чем 35 человек. Поскольку численность работников Вашей организации составляет менее 35 человек, то квотирование рабочих мест для инвалидов на Вас не распространяется.

2. ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ, ПОЛУЧЕННЫЕ ИЗ ЗАЛА

2.1. Наша организация много лет осуществляет рыбопромысловую деятельность. Соответственно, для освоения лимитов мы приобретаем, либо берем в аренду морские суда и принимаем на работу новых людей.

Следовательно, мы вводим в эксплуатацию новые рабочие места.

В соответствии с частью 1 статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» наша организация должна провести внеплановую специальную оценку условий труда в течение 12 месяцев с ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

Вместе с тем, закон не дает четкого понимания, что следует понимать под датой ввода в эксплуатацию нового рабочего места (например, дата введения новой единицы в штатное расписание, либо дата приема работника на новое организованное место и т.д.).

Поскольку специальная оценка условий труда по сути направлена на выявление вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, и оценке уровня их воздействия на работника, то считаем, что под вводом в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест следует понимать дату начала на этих рабочих местах штатного производственного процесса, который ранее работодателем не осуществлялся.

2.2. В настоящее время ряд органов контроля планируют внедрение так называемых проверочных листов для проведения проверок подконтрольных организаций. Хотелось бы узнать, планирует ли Роструд также проводить проверки с использованием проверочных листов, и если да, то где можно с ними ознакомиться?

В рамках совершенствования надзора в сфере труда Рострудом активно ведется работа по разработке проверочных листов для проведения плановых проверок.

В настоящее время нами разработано более 100 проверочных листов, всего же будут разработаны порядка 150, по тем вопросам, которые

непосредственно влияют на права работников (трудовой договор, оплата труда, режим труда и отдыха, охрана труда).

Безусловно в перечень разрабатываемых проверочных листов вошли виды работ, отнесенные к вредным и опасным, при выполнении которых работникам положен досрочный выход на пенсию (малярные, окрасочные, сварочные, химические, подземные работы и т.д.).

До начала подготовки проверочных листов (списков контрольных вопросов) Рострудом проведена инвентаризация всех нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Были проанализированы порядка 75 тыс. нормативных актов, в 1000 из них выявлены действующие, проверяемые нормы. Был сформирован перечень из 479 актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по надзору за соблюдением трудового законодательства и размещен на сайте Роструда.

Вместе с тем, эти 479 актов также проанализированы с учетом требований, в результате нарушения которых произошли смертельные и тяжелые несчастные случаи за последние 10 лет.

Цели использования проверочных листов:

- формирование жесткого алгоритма проверки работодателя;
- предотвращение субъективного подхода при указании нарушений;
- исключение коррупционной составляющей деятельности инспектора;
- повышение качества проведения проверок.

Перечни и содержание проверочных листов носят открытый характер – ознакомиться с ними можно в разделе «Профилактика нарушений» официального сайта Роструда (<https://www.rostrud.ru/>).

2.3. Сейчас органы контроля, в том числе и Роструд, планируют проверки на 2018 год с учетом риск-ориентированного подхода. Правильно ли мы поняли, что к категории высокого риска попадают организации на которых произошли несчастные случаи на производстве, независимо от того относятся ли они к малому бизнесу или нет.

Вместе с тем, в настоящее время существует мораторий на проведение плановых проверок организаций малого бизнеса. У нас несчастных случаев нет, однако хотелось бы узнать будут ли органы Роструда проверять в 2018 г. организации малого бизнеса, в том числе отнесенные к категории высокого риска.

Все работодатели отнесены Рострудом к категориям риска вне зависимости от того относится работодатель к малому бизнесу или нет. При определении категории риска учитывался вид экономической деятельности, численность работников, травматизм за три предшествующих года и наличие задолженности по заработной плате за предыдущий год.

При формировании планов проведения проверок в первую очередь в них включаются работодатели, деятельность которых отнесена к категории высокого и значительного риска.

Вместе с тем в обязательном порядке при планировании надзорной деятельности учитываются особенности организации и проведения в 2016 - 2018 годах плановых проверок, предусмотренные статьей 26.1 Федерального закона «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля и надзора», в соответствии с которой с 2016 по 2018 год включительно действует мораторий на проведение плановых проверок малого бизнеса.

Таким образом, в план проверок на 2018 год организации малого бизнеса включаться не будут даже если их деятельность отнесена к категории высокого и значительного риска.

2.4. Наша организация активно пользуется сервисом Роструда «Электронный инспектор», с помощью которого мы оцениваем полноту соблюдения требований трудового законодательства, а также получаем необходимые для этого рекомендации. Хотелось бы узнать будет ли это как-то учитываться Рострудом в случае проверки.

В настоящее время законом пока не предусмотрено применение результатов внутреннего контроля при осуществлении государственного надзора в сфере труда, но Минтрудом России подготовлен законопроект, предусматривающий внесение в Трудовой кодекс Российской Федерации процедуры внутреннего контроля (самоконтроля) работодателями соблюдения трудового законодательства.

В соответствии с предстоящими изменениями предполагается, что внутренний контроль (самоконтроль) – это будет добровольная оценка работодателем соответствия своей деятельности обязательным требованиям трудового законодательства посредством организационных мер, процедур, инструментов.

Работодатели, применяющие внутренний контроль (самоконтроль), будут информировать Роструд о результатах проведенной оценки соответствия.

Результаты внутреннего контроля (самоконтроля) будут использоваться Рострудом при отнесении работодателей к определенной категории риска.

После внесения изменений в ТК РФ, Минтрудом России совместно с Рострудом будут подготовлены соответствующие изменения в положение о надзоре за законодательством в сфере труда, предусматривающие учет результатов внутреннего контроля (самоконтроля) для определения категории риска деятельности работодателей.

3. ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ, ПОЛУЧЕННЫЕ В РАМКАХ АНКЕТИРОВАНИЯ

3.1. Какие нормативные документы регламентируют проведение инструктажей, проверок знаний требований охраны труда, выдачу специальной одежды, обуви и СИЗ работникам социальной сферы (воспитатель, кастелянша, медицинская сестра)?

В части вопроса, касающегося проверки знаний требований охраны труда, а также проведения инструктажей, поясняю, что основным нормативным документом, регламентирующим проведение инструктажей, а также проверку знаний требований охраны труда является Трудовой кодекс РФ (ст. 225).

Кроме того Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. утвержден «Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» N 1/29.

Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций разработан для обеспечения профилактических мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и устанавливает общие положения обязательного обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда всех работников, в том числе руководителей

В части вопроса, касающегося, выдачи спецодежды, средств индивидуальной защиты, поясняю, что основным документом регламентирующим обеспечение работников спецодеждой является Трудовой кодекс РФ (абз. 4 ч. 2 ст. 212, ст. 221).

Кроме того, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. N 290н утверждены «Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты». Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и

другими средствами индивидуальной защиты устанавливают обязательные требования к приобретению, выдаче, применению, хранению и уходу за специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ).

При выдаче работникам СИЗ работодатель руководствуется типовыми нормами, соответствующими его виду деятельности.

При отсутствии профессий и должностей в соответствующих типовых нормах работодатель выдает работникам СИЗ, предусмотренные типовыми нормами для работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, а при отсутствии профессий и должностей в этих типовых нормах - типовыми нормами для работников, профессии (должности) которых характерны для выполняемых работ.

3.2. Какую ответственность несет работодатель такси, в случае, если допустил к управлению автомобилем водителя, лишённого водительских прав, и данный водитель причинил вред здоровью пассажиров. Какова ответственность водителя, который скрыл факт того, что лишен права управлять автомобилем?

Трудовой кодекс РФ прямо не указывает на наличие у работодателя права требовать от лица, с которым заключен трудовой договор, подтверждать наличие у него специального права, необходимого для выполнения трудовых обязанностей. Нормы закона не возлагают обязанности на должностных и иных лиц, ответственных за техническое состояние и эксплуатацию транспортных средств, проверять данные о водителях транспортных средств. А в силу Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" информация о привлечении к административной ответственности физических лиц относится к персональным данным и может быть получена только с их согласия.

Однако, в соответствии с п. 1 ст. 20 Закона N196-ФЗ "О безопасности дорожного движения" юридические лица и индивидуальные предприниматели, осуществляющие на территории Российской Федерации деятельность, связанную с эксплуатацией транспортных средств, обязаны организовывать работу водителей в соответствии с требованиями, обеспечивающими безопасность дорожного движения. Право на управление транспортными средствами подтверждается соответствующим удостоверением (п. 4 ст. 25 указанного закона).

В случае если водитель лишен права управления транспортным средством, работодатель обязан отстранить его от работы, а в некоторых случаях расторгнуть с ним трудовой договор (ст.76, 83 ТК РФ).

Таким образом, в целях соблюдения вышеуказанных положений, работодатель вправе установить в локальном нормативном акте или трудовом договоре условие о подтверждении работником наличия действующего водительского удостоверения на право управления транспортным средством.

Для получения более подробной информации по интересующей Вас ситуации, в том числе о привлечении к административной, либо уголовной ответственности рекомендуем Вам обратиться в Управление МВД России по Камчатскому краю.

3.3. Предприятие объявлено банкротом. Сотруднику выплачена зарплата за 5 месяцев. Спустя 3 месяца сотрудник получил на руки решение суда, в котором говорится о необходимости вернуть заработную плату. Какие могут быть основания для возврата денег, и каковы гарантии защиты прав указанного сотрудника на получение зарплаты, официально трудоустроенного и осуществляющего трудовую деятельность?

Контроль за исполнением решений суда осуществляется службой судебных приставов.

В соответствии с ч. 2 ст. 352 ТК РФ основными способами защиты трудовых прав и свобод являются: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита.

В соответствии с нормами Гражданского-процессуального кодекса Российской Федерации, решения судов первой инстанции обжалуются в апелляционном порядке (ст. 320 ГПК РФ).

Поскольку решение о возврате заработной платы было принято судом, Вы имеете право обжаловать данное решение в установленные сроки. При пропуске сроков для обжалования, они могут быть восстановлены судом.

3.4. Применяется ли на Федеральном уровне законодательство о ведомственном контроле? Допустимо ли при осуществлении ведомственного контроля применять риск-ориентированный подход?

В соответствии со ст. 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации.

На сегодняшний день отсутствует специальное законодательство Российской Федерации, регулирующее порядок осуществления ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях. Вместе с тем, общие нормы, регулирующие указанный порядок предусмотрены действующим федеральным законодательством, помимо ТК РФ, это Федеральный закон N 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля".

В связи с чем, по моему мнению, необходимость специального регулирования на федеральном уровне вопросов ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляемых органами исполнительной власти субъектов РФ, отсутствует.

Согласно ст. 8.1 Федерального закона N 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" в целях оптимального использования трудовых, материальных и финансовых ресурсов, задействованных при осуществлении государственного контроля (надзора), снижения издержек юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и повышения результативности своей деятельности органы государственного контроля (надзора) при организации отдельных видов государственного контроля (надзора), определяемых Правительством Российской Федерации, применяют риск-ориентированный подход.

В соответствии с Перечнем видов государственного контроля (надзора), которые осуществляются с применением риск-ориентированного подхода (утв. постановлением Правительства РФ от 17 августа 2016 г. N 806), к таким видам контроля (надзора) отнесен федеральный государственный

надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.