**ДОКЛАД**

**ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА**

**В Архангельской области и Ненецком автономном округе**

**С РУКОВОДСТВОМ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ, ДАЮЩИХ РАЗЪЯСНЕНИЕ, КАКОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПРАВОМЕРНЫМ, А ТАКЖЕ РАЗЪЯСНЕНИЕ НОВЫХ ТРЕБОВАНИЙ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ**

**ЗА III квартал 2019 ГОДА**

**Руководство по соблюдению обязательных требований,**

**дающим разъяснение, какое поведение является правомерным,**

**а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов, необходимых для их реализации организационных,**

**технических мероприятий**

В соответствии с п. 8.2.1 Методических рекомендаций по подготовке и проведению профилактических мероприятий, направленных на предупреждение нарушения обязательных требований разработано Руководство по соблюдению обязательных требований, дающим разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов.

Государственный контроль (надзор) – одна из функций государства, осуществляемая в целях организации выполнения законов и иных нормативных правовых актов.

Контроль и надзор – два важнейших метода государственного регулирования предпринимательской деятельности, направленные на предупреждение нарушения прав, пресечение таких нарушений, наказание виновных, ликвидацию правовой неграмотности. Одним словом, эти два метода есть один из основных видов деятельности государства по обеспечению соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда; обеспечению соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Одной из основных форм контрольно-надзорной деятельности являются проверки, под которыми понимается комплекс действий уполномоченных на то лиц, направленных на установление исполнения хозяйствующими субъектами норм законодательства, выявление правонарушений, их пресечение и применение санкций.

Контрольно-надзорная деятельность реализуется посредством организации и проведения проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей (плановые и внеплановые, выездные и документарные), рассмотрения жалоб, заявлений проведение расследований несчастных случаев и т.д.

**РАЗЪЯСНЕНИЕ НЕОДНОЗНАЧНЫХ ИЛИ НЕ ЯСНЫХ ДЛЯ ПОДКОНТРОЛЬНЫХ ЛИЦ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ**

**I. Разъяснение неоднозначных или не ясных для подконтрольных лиц обязательных требований**

Федеральной службой по труду и занятости разъясняются неоднозначные или не ясные для подконтрольных лиц обязательные требования. Так например, Рострудом предоставлены разъяснения по вопросу проведения внеплановой специальной оценки условий труда при смене одного помещения на другое, по вопросам сокращения численности или штата работников, в том числе в части запрета на расторжение трудового договора по основанию сокращения численности или штата с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации).

**1.1. Разъяснение новых требований нормативно-правовых актов**

С 18.02.2017 г. вступил в силу Приказ Минтруда России от 14.11.2016 № 642н «О внесении изменений в нормативные правовые акты Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона от 1 мая 2016 г. № 136-ФЗ «О внесении изменений в статью 11 Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и Федеральный закон «О специальной оценке условий труда».

Данный приказ вносит изменения в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 №33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению», приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.08.2014 № 549н «Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда», приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05.12.2014 № 976н «Об утверждении методики снижения класса (подкласса) условий труда при применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом», однако самые важные изменения относительно требований к работодателям внесены в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07.02.2014 № 80н «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда».

Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда производится в соответствии с требованиями статьи 11 Федерального закона № 426-ФЗ и в соответствии с Порядком подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

До 01.05.2016 года подача деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, согласно редакциям Федерального закона № 426-ФЗ и Порядка в указанный период, осуществлялась в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены.

Федеральным законом от 01.05.2016 № 136-ФЗ в Федеральный закон №426-ФЗ внесены изменения, предусматривающие, в том числе, распространение процедуры декларирования соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда на рабочие места с оптимальными и допустимыми условиями труда.

Вместе с тем, указанные изменения не были внесены в Порядок, в связи с чем Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в письме от 07.06.2016 № 15-1/ООГ-2092 указывало на целесообразность подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда после внесения соответствующих изменений в Порядок.

Таким образом, с вступлением в силу изменений, внесённых приказом Минтруда России от 14.11.2016 № 642н в Порядок, работодателю необходимо подавать декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в установленном порядке.

**Новые изменения в Трудовом кодексе РФ и иных нормативно-правовых актах регулирующих трудовое законодательство РФ**

В 2018 году были внесены ряд поправок в Трудовое законодательство РФ.

1. Федеральным законом от 27.12.2018 N 553-ФЗ "О внесении изменения в статью 3 Федерального закона "О специальной оценке условий труда".

В отношении работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - религиозными организациями, специальная оценка условий труда проводиться не будет.

Установлено, что специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, а также с работодателями - религиозными организациями, зарегистрированными в соответствии с федеральным законом.

1. Начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года МРОТ будет устанавливаться федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ за второй квартал предыдущего года.

В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, МРОТ устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.

Приказом Минтруда России от 24.08.2018 N 550н прожиточный минимум трудоспособного населения в целом по РФ за II квартал 2018 года установлен в размере 11280 рублей в месяц. Учитывая изложенное, с 1 января 2019 года МРОТ составляет 11280 рублей в месяц.

(Федеральные законы от 19.06.2000 "N 82-ФЗ" и от 25.12.2018 N 481-ФЗ; Письмо Минтруда России от 09.08.2018 N 14-1/10/В-6061).

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и представляет собой одну из основных государственных гарантий по оплате труда работников. Это следует из ч. 2 ст. 7 Конституции РФ, абз. 2 ст. 130, ч. 1 ст. 133 ТК РФ.

С 1 января 2019 года минимальный размер оплаты труда Федеральным законом от 25.12.2018 N 481-ФЗ установлен в сумме 11 280 рублей в месяц.

1. Федеральным законом от 03.10.2018 N 353-ФЗ, с 01.01.2019 введена в действие статья 185.1 Трудового кодекса РФ о гарантиях работникам при прохождении диспансеризации.

Соглансо указанной норме работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его личного заявления. При этом необходимо учесть, что день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

В связи с изменением возраста выхода на пенсию граждан РФ возникает опасность необоснованного отказа в приеме на работу или необоснованного увольнения лиц, достигших предпенсионного возраста.

УК РФ дополнен статьей 144.1 следующего содержания:

"Статья 144.1. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста

Необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам -

наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов.

Примечание. Для целей настоящей статьи под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации.".

Действует с 14.10.2018 года.

1. Федеральным законом от 27.12.2018 N 542-ФЗ "О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления особенностей распространения регионального соглашения о минимальной заработной плате на религиозные организации", введена статья 345.1. «Особенности распространения регионального соглашения о минимальной заработной плате на работодателя - религиозную организацию».

Для религиозных организаций уточнена процедура отказа от присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате.

Установлено, что при представлении в уполномоченный орган исполнительной власти субъекта РФ мотивированного письменного отказа присоединиться к региональному соглашению о минимальной заработной плате работодатель - религиозная организация вправе не прикладывать к указанному отказу протокол консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данной религиозной организации, и предложения по срокам повышения минимальной заработной платы работников до размера, предусмотренного указанным соглашением.

От имени работодателей - религиозных организаций, осуществляющих деятельность на территории соответствующего субъекта РФ и входящих в структуру централизованной религиозной организации, указанный отказ может быть направлен соответствующей централизованной религиозной организацией.

В случае отказа работодателя - религиозной организации присоединиться к региональному соглашению о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта РФ имеет право пригласить представителей данной религиозной организации и (или) представителей централизованной религиозной организации, в структуру которой входит данная религиозная организация, для проведения консультаций.

1. Постановлением Правительства РФ от 15.11.2018 N 1375 "О размерах минимальной и максимальной величины пособия по безработице на 2019 год» установлена- минимальная величина [пособия](consultantplus://offline/ref=B0E42A708C70C0FD7E101CE5E7B51FA54D212BA415FAAAE6C57D0A3449895876F02BB21883EB36DC88C39A7A18C97913D38F9D52E8CF1DN) по безработице в размере 1500 рублей, максимальная величина пособия по безработице в размере 8000 рублей - для граждан, признанных в установленном порядке безработными, за исключением граждан предпенсионного возраста, указанных в [пунктах 1](consultantplus://offline/ref=B0E42A708C70C0FD7E101CE5E7B51FA54D212BA415FAAAE6C57D0A3449895876F02BB21883E436DC88C39A7A18C97913D38F9D52E8CF1DN) и [2 статьи 34.2](consultantplus://offline/ref=B0E42A708C70C0FD7E101CE5E7B51FA54D212BA415FAAAE6C57D0A3449895876F02BB21882ED36DC88C39A7A18C97913D38F9D52E8CF1DN) Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации";

минимальная величина пособия по безработице в размере 1500 рублей, максимальная величина пособия по безработице в размере 11280 рублей - для признанных в установленном порядке безработными граждан предпенсионного возраста, указанных в [пунктах 1](consultantplus://offline/ref=B0E42A708C70C0FD7E101CE5E7B51FA54D212BA415FAAAE6C57D0A3449895876F02BB21883E436DC88C39A7A18C97913D38F9D52E8CF1DN) и [2 статьи 34.2](consultantplus://offline/ref=B0E42A708C70C0FD7E101CE5E7B51FA54D212BA415FAAAE6C57D0A3449895876F02BB21882ED36DC88C39A7A18C97913D38F9D52E8CF1DN) Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации".

1. В соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 6 декабря 2017 года N2716-р с 1 января 2018 года на 4% повысилась оплата труда работников бюджетного сектора экономики, занятых в учреждениях федерального подчинения. К таким учреждениям относятся учреждения социальной сферы и науки, а также учреждения гидрометеорологической службы, медико-социальной экспертизы, ветеринарные лаборатории, центры гигиены Роспотребнадзора, спасательные центры МЧС России, центры стандартизации, метрологии и испытаний Росстандарта и другие.
2. С 1 января 2018 года вступило в силу Постановление Правительства РФ "О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации" от 10 ноября 2017 года N1349. Федеральным законом от 3 июля 2016 года N 347-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" устанавливаются предельные соотношения заработной платы руководителей и работников государственных и муниципальных учреждений и предприятий. Для федеральных государственных учреждений и предприятий (ФГУ и ФГУП) это соотношение предусмотрено в кратности от 1 до 8. Без учета предельного соотношения могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров только организаций, включенных в перечни, утвержденные Распоряжениями Правительства РФ от 30 декабря 2012 года N 2627-р и от 12 декабря 2015 года N2555-р. В них включаются организации, выпускающие продукцию или оказывающие услуги, имеющие особую значимость, масштабность, уникальность, а также стратегическое значение.

Постановлением N1349 предусматривается, что предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников учреждений, предприятий, включенных в перечни N2627-р и N2555-р, должен быть в обязательном порядке установлен нормативным актом соответствующего учредителя этих организаций. При этом при включении в данные акты предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы в кратности 1 к 15 и выше, они подлежат согласованию с заместителем Председателя Правительства РФ, координирующим работу соответствующих федеральных органов исполнительной власти.

Таким образом, Постановление N1349 обеспечит исключение необоснованной дифференциации и повышение прозрачности в оплате труда руководителей и работников учреждений и предприятий, включенных в перечни N2627-р и N2555-р.

1. Федеральным законом от 31.12.2017 N502-ФЗ внесены изменения в статью 360 Трудового кодекса РФ, расширяющие перечень оснований для проведения внеплановых проверок работодателей.

Законом N502-ФЗ установлено, что одним из оснований для проведения внеплановых проверок работодателей является поступление в федеральную инспекцию труда обращений и заявлений граждан (в том числе индивидуальных предпринимателей), юридических лиц, информации от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профсоюзов, из СМИ о фактах:

- уклонения от оформления трудового договора;

- ненадлежащего оформления трудового договора;

- заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

Изменения вступили в силу 11 января 2018 года.

1. Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол N 11 утверждены «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год".

Рекомендации направлены на обеспечение единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы. Единые рекомендации учитываются Правительством РФ, органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений и разработке законов и иных нормативных правовых актов по оплате труда работников указанных учреждений. Проекты актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления по вопросам организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) по направленным им проектам подлежат обязательному рассмотрению органами, принимающими указанные акты.

Единые рекомендации также учитываются трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений, образованными в субъектах РФ и муниципальных образованиях, при подготовке соглашений и рекомендаций по организации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в 2018 году.

Рекомендации содержат:

принципы формирования федеральной, региональных и муниципальных систем оплаты труда;

перечень норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

правила формирования системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, работников федеральных государственных учреждений, руководителей государственных и муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений;

правила формирования фондов оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях;

особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования, здравоохранения, работников учреждений культуры, искусства и кинематографии, физической культуры и спорта.

1. Федеральным законом от 29.12.2017 N 461-ФЗ внесены изменения в Трудовой кодекс РФ и внесена новая статья 348.11-1 ТК РФ «Дополнительные основания прекращения трудового договора с тренером» согласно которой, помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, трудовой договор с тренером прекращается вследствие нарушения тренером, в том числе однократного, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанного нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

Федеральным законом от 20.12.2017 N 400-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части, касающейся регулирования трудовых отношений на морском и внутреннем водном транспорте, и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации" уточнено правовое регулирование трудовых отношений между моряками и судовладельцем.

Данным Федеральным законом в частности:

- устанавливается регулирование трудовых отношений судовладельца и моряка положениями (уставами) о дисциплине, утвержденными федеральными законами только при наличии таких законов;

- капитан судна наделяется правом по согласованию с судовладельцем применять поощрения, установленные ТК РФ, а также применять взыскания в виде замечания и выговора в порядке, установленном ТК РФ;

- определяется механизм согласования применения дисциплинарных взысканий с судовладельцем, которое может осуществляться с использованием средств связи или посредством включения судовладельцем в правила внутреннего трудового распорядка.

Приказом Минтруда России от 30.06.2017 N 543н утверждены особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах водителей городского наземного пассажирского транспорта общего пользования (Зарегистрировано в Минюсте России 13.12.2017 N 49229, начало действия документа - 25.12.2017.

При проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах исследованиям (испытаниям) и измерениям в обязательном порядке подлежат следующие вредные и (или) опасные производственные факторы, в том числе:

шум;

электростатическое поле (для троллейбусов, трамваев);

виброакустические факторы;

параметры микроклимата;

тяжесть трудового процесса (рабочая поза (работа в вынужденном (фиксированном) положении);

напряженность трудового процесса (длительность сосредоточенного наблюдения (необходимость постоянного наблюдения за проезжей частью, салоном транспортного средства) и др.).

Допускается проведение специальной оценки условий труда совместно несколькими работодателями на рабочих местах водителей, если они расположены на транспортных средствах одной модели, а указанные транспортные средства используются для регулярных перевозок пассажиров в границах одного населенного пункта и (или) для регулярных перевозок в пригородном сообщении с одним населенным пунктом и удовлетворяют требованиям части 6 статьи 9 Федерального закона "О специальной оценке условий труда".

Федеральным Законом О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН "О ЗАЩИТЕ ПРАВ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ И ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ (НАДЗОРА) И МУНИЦИПАЛЬНОГО КОНТРОЛЯ" И СТАТЬЮ 35 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА "О ВОДОСНАБЖЕНИИ И ВОДООТВЕДЕНИИ", в ФЗ № 294-ФЗ введена статья 26.2 Особенности организации и проведения в 2019 - 2020 годах плановых проверок при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля в отношении субъектов малого предпринимательства.

1. Плановые проверки в отношении юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, отнесенных в соответствии со статьей 4 Федерального закона от 24 июля 2007 года N 209-ФЗ "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" к субъектам малого предпринимательства, сведения о которых включены в единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства, не проводятся с 1 января 2019 года по 31 декабря 2020 года, за исключением:

1) плановых проверок, проводимых в рамках видов государственного контроля (надзора), по которым установлены категории риска, классы (категории) опасности, а также критерии отнесения деятельности юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и (или) используемых ими производственных объектов к определенной категории риска либо определенному классу (категории) опасности;

2) плановых проверок юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, осуществляющих виды деятельности, перечень которых устанавливается Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 9 статьи 9 настоящего Федерального закона;

3) плановых проверок юридических лиц, индивидуальных предпринимателей при наличии у органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля информации о том, что в отношении указанных лиц ранее было вынесено вступившее в законную силу постановление о назначении административного наказания за совершение грубого нарушения, определенного в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, или административного наказания в виде дисквалификации или административного приостановления деятельности либо принято решение о приостановлении и (или) аннулировании лицензии, выданной в соответствии с Федеральным законом от 4 мая 2011 года N 99-ФЗ "О лицензировании отдельных видов деятельности", и с даты окончания проведения проверки, по результатам которой вынесено такое постановление либо принято такое решение, прошло менее трех лет. При этом в ежегодном плане проведения плановых проверок помимо сведений, предусмотренных частью 4 статьи 9 настоящего Федерального закона, приводится информация об указанном постановлении или решении, дате их вступления в законную силу и дате окончания проведения проверки, по результатам которой вынесено такое постановление либо принято такое решение;

4) плановых проверок, проводимых по лицензируемым видам деятельности в отношении осуществляющих их юридических лиц, индивидуальных предпринимателей;

5) плановых проверок, проводимых в рамках:

а) федерального государственного надзора в области обеспечения радиационной безопасности;

б) федерального государственного контроля за обеспечением защиты государственной тайны;

в) внешнего контроля качества работы аудиторских организаций, определенных Федеральным законом от 30 декабря 2008 года N 307-ФЗ "Об аудиторской деятельности";

г) федерального государственного надзора в области использования атомной энергии;

д) федерального государственного пробирного надзора.

2. Проведение плановой проверки с нарушением требований настоящей статьи является грубым нарушением требований законодательства о государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле и влечет недействительность результатов проверки в соответствии с частью 1 статьи 20 настоящего Федерального закона.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ**

Профессиональный стандарт представляет собой характеристику квалификации (то есть, уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы), необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции. Иными словами, стандарт устанавливает параметры в части наименования должности (1), уровня образования (2), стажа (3), навыков и умения (4) работников.

Профессиональный стандарт по каждому отдельно взятому виду профессиональной деятельности (например, программист, сварщик, социальный работник, бухгалтер, водолаз, спасатель, специалист по управлению персоналом и т. д.) принимается в виде нормативного правового акта, утверждаемого Министерством труда и социального развития РФ.

Сведения обо всех принятых профессиональных стандартах вносятся в реестр профессиональных стандартов, размещаемый на специализированном сайте Минтруда России "Профессиональные стандарты" http://profstandart.rosmintrud.ru.

Правила разработки и утверждения профессиональных стандартов установлены постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 N 23.

При этом наряду с профессиональными стандартами продолжают действовать Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), которые по-прежнему применяются (вместе с профессиональными стандартами) при установлении тарифных систем оплаты труда (тарификации работ и присвоение тарифных разрядов работникам), систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Если по аналогичным профессиям (должностям) действует и квалификационный справочник, и профессиональный стандарт, то работодатель (независимо от формы собственности) самостоятельно определяет - какой нормативный правовой акт он использует, за исключением случаев, когда применение стандарта прямо предусмотрено Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В перспективе планируется замена ЕТКС и ЕКС профессиональными стандартами, а также отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников, утверждаемыми законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Трудовой кодекс РФ устанавливает два случая обязательности применения работодателями профессиональных стандартов или квалификационных справочников.

Во-первых, если в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Во-вторых, если Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации (то есть к уровню знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы), необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Примером установления таких требований Трудовым кодексом является статья 330.2 ТК РФ, согласно которой:

• лица, принимаемые на подземные работы, должны удовлетворять соответствующим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах;

• работодателем осуществляется проверка соответствия знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, соответствующим квалификационным требованиям.

Поскольку требования к квалификации лиц, занятых на подземных работах, установлены, то применения профессиональных стандартов указанных лиц является для их работодателей обязательным.

Примером установления таких требований иным федеральным законом является ч. 6 ст. 8 Федерального закона от 05.04.2013 N44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд", согласно которой работники контрактной службы, контрактный управляющий организаций, являющихся заказчиками и государственными заказчиками (например, государственные и муниципальные казенные и бюджетные учреждения, некоторые государственные корпорации) должны иметь высшее образование или дополнительное профессиональное образование в сфере закупок. Следовательно, положения профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок" обязательны к применению в части требований к образованию специалистов в сфере закупок, но только для тех организаций (работодателей), на которых распространяется указанный федеральный закон.

В остальных (кроме двух вышеописанных) случаях требования профессиональных стандартов и квалификационных справочников носят рекомендательный характер и применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда, а также потребности в работниках с определенным уровнем квалификации, правильного подбора и расстановки кадров, рационального разделения и организации труда, разграничения функций, полномочий и ответственности между категориями работников, организации подготовки и дополнительного профессионального образования работников, установления систем оплаты труда.

Правительством РФ установлены особенности применения профессиональных стандартов (в части тех требований, которые обязательны для применения) для отдельных категорий работодателей

Согласно постановлению Правительства РФ от 27.06.2016 №584 государственные внебюджетные фонды РФ, государственные (муниципальные) учреждения и унитарные предприятия, государственные корпорации и компании, хозяйственные общества, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной (муниципальной) собственности вводят применение стандартов поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнений представительных органов работников планов по организации применения профессиональных стандартов. Эти планы должны быть рассчитаны на срок реализации не позднее чем до 01.01.2020 и должны содержать, в том числе:

• а) список профессиональных стандартов, подлежащих применению;

• б) сведения о потребности в профессиональном образовании (обучении), дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава своих организаций;

• в) этапы применения профессиональных стандартов;

• г) перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

Если работодателем не соблюдаются обязательные требования профессиональных стандартов, то государственным инспектором труда может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, а также работодатель (его должностное лицо) может быть привлечен к административной ответственности в соответствии со статьей 5.27 Кодекса об административных правонарушениях

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для автоматического изменения должностных обязанностей работников

Трансформация полномочий может осуществляться в соответствии со статьями 72, 72.1 ТК РФ на основе соглашения между работником и работодателем об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для установления обязанности работника по приведению своей квалификации в соответствие с требованиями профессиональных стандартов

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников

Расторжение трудового договора вследствие несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации допустимо только в результате аттестации.

При этом лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в квалификационных справочниках и профессиональных стандартах, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, аттестационной комиссии могут быть признаны соответствующими занимаемой должности или выполняемой работе так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Вступающий в силу с 1 января 2017 года Федеральный закон от 03.07.2016 N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации" устанавливает порядок проведения независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности.

Такую независимую оценку квалификации, то есть подтверждение соответствия квалификации работника положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям работник либо по своей инициативе, либо по инициативе работодателя или другого лица сможет пройти в центрах оценки квалификации.

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПРИ НЕСООТВЕТСТВИИ РАБОТНИКА ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ ИЛИ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЕ ВСЛЕДСТВИЕ НЕДОСТАТОЧНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ, ПОДТВЕРЖДЕННОЙ РЕЗУЛЬТАТАМИ АТТЕСТАЦИИ

Одним из оснований прекращения трудовых отношений является расторжением трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Это основание относится к увольнению по инициативе работодателя, следовательно, по нему нельзя уволить:

• беременных женщин;

• женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет;

• одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);

• других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;

• родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Также невозможно увольнение по этому основанию работников, не имеющих необходимого производственного опыта из-за непродолжительности трудового стажа.

Увольнение по этому основанию возможно только по итогам проведения аттестации.

Несоответствие работника требованиям профессионального стандарта является разновидностью служебного (должностного) несоответствия, поэтому проведение аттестации и в этом случае является обязательным условием увольнения.

Порядок проведения аттестации некоторых категорий работников устанавливается нормативными правовыми актами, например:

• для работников сил обеспечения транспортной безопасности - постановлением Правительства РФ, принимаемым на основании норм Федерального закона от 09.02.2007 N 16-ФЗ "О транспортной безопасности";

• для работников аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований – постановлением Правительства РФ, принимаемым на основании норм Федерального закона от 22.08.1995 N151-ФЗ "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей";

• для педагогических работников - приказами Министерства образования и науки России, принимаемыми на основании норм Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

• для работников, занимающих должности научных работников, - приказом Министерства образования и науки России, принимаемыми на основании Трудового кодекса РФ.

Для работников, порядок проведения аттестации которых не установлен нормативными правовыми актами, он определяется локальным нормативным актом работодателя (например, положением), принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

Помимо утверждения документа, устанавливающего порядок проведения аттестации, работодатель определяет график проведения аттестации, перечень работников, подлежащих аттестации, состав аттестационной комиссии.

Если аттестационная комиссия проводит проверку на соответствие должности, она изучает должностной регламент или должностную инструкцию работника, если проверяется его соответствие выполняемой работе – тарификационные характеристики работы.

Основанием для расторжения трудового договора с работником в связи с его несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе является соответствующее заключение аттестационной комиссии.

При этом причиной увольнения по рассматриваемому основанию, в том числе, если она послужила единственным поводом принятия соответствующего решения аттестационной комиссии, не может являться отсутствие у работника специального образования, если его наличие не является обязательным условием заключения трудового договора.

До расторжения трудового договора работодатель обязан предложить работнику, не соответствующему занимаемой должности, другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При этом работодатель должен предложить работнику как все вакантные должности или работу, соответствующую его квалификации, так и все вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу.

Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если перевести работника с его согласия на другую работу невозможно в силу отсутствия вакансий или отказа работника от предложений, работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор.

Оформление расторжения трудового договора с работником, не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе, производится в общем порядке.

До принятия решения о расторжении трудового договора по рассматриваемому основанию работодателю необходимо запросить:

• согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа, если работник является руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа профсоюзной организации;

• мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, если работник является членом профсоюза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа профсоюзной организации (при отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа).

Работодатель издает приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора, в котором в качестве основания для принятия решения об увольнении указывает соответствующее решение (заключение) аттестационной комиссии.

Срок, в течение которого должно быть произведено увольнение, законом не установлен.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. В случае невозможности этого или отказа работника от росписи на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним полный расчет (то есть выплатить всю причитающуюся заработную плату, компенсацию за все неиспользованные отпуска, прочие выплаты, если они предусмотрены трудовым и/или коллективным договором и/или локальными актами работодателя). Законодательство не предусматривает обязанность работодателя по выплате выходного пособия при увольнении работника по рассматриваемому основанию.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

В приказе о прекращении трудового договора и в трудовой книжке работника в качестве основания расторжения трудового договора указывается пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

ОФОРМЛЕНИЕ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

(СТ. 84.1 ТК РФ)

Трудовое законодательство устанавливает общий порядок оформления прекращения трудового договора.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку.

Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (должность).

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ (ТК РФ) и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ. При этом в трудовую книжку должны быть внесены записи о всех поощрениях работника.

В случае обращения работника в суд в связи с увольнением и принятия судом решения об изменении основания и/или даты увольнения работника работодателю следует издать соответствующий приказ и внести соответствующую запись об этом в трудовую книжку работника.

Приказ, принимаемый работодателем во исполнение решения суда, должен либо отменить предыдущий приказ и установить новую дату (основание) увольнение, либо внести соответствующие изменения в предыдущий приказ. В качестве основания издания нового приказа следует сделать ссылку на решение суда.

С приказом об отмене (изменении) первоначального приказа об увольнении работника нужно ознакомить под подпись, а если он откажется от подписи, необходимо составить соответствующий акт об этом.

Запись в трудовую книжку об изменении даты и/или формулировки причины увольнения вносится в случае, если трудовая книжка на момент окончания разрешения трудового спора находится у работодателя или если работник, ранее получивший трудовую книжку при увольнении, предоставит ее работодателю для производства записи.

В трудовой книжке необходимо сначала сделать запись о недействительности первоначальной записи об увольнении, а после этого произвести правильную запись, например: "Запись за номером таким-то недействительна, уволен (указывается новая дата и/или формулировка причины)".

При этом в качестве основания записей об изменении формулировки причины (даты) увольнения будет являться приказ работодателя или соответствующее решение суда.

Кроме того, по письменному заявлению работника ему должен быть выдан дубликат трудовой книжки без внесения в него записи, признанной недействительной.

В день прекращения трудового договора или по письменному заявлению работника после прекращения трудового договора не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления работодатель обязан выдать работнику справку о заработке, предусмотренную Федеральным законом от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством".

Обязанность по выдаче такой справки предусмотрена пунктом 3 части 2 статьи 4.1 указанного закона. Справка выдается по форме и в порядке, установленным Приказ Минтруда России от 30.04.2013 N 182н, и должна содержать информацию:

• о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений за два календарных года, предшествующих году прекращения работы, и текущий календарный год, на которую были начислены страховые взносы в Фонд социального страхования РФ;

• о количестве календарных дней, приходящихся в указанном периоде на периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации, если на сохраняемую заработную плату за этот период страховые взносы в Фонд социального страхования РФ не начислялись.

Также по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу; выписки из трудовой книжки; справки о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан произвести полный расчет с работником.

Работодатель должен выплатить причитающиеся работнику:

• заработную плату по день увольнения включительно;

• выходное пособие в установленном размере (если его выплата предусмотрена законодательством и/или коллективным договором и/или локальным актом организации и/или трудовым договором);

• компенсацию за все неиспользованные отпуска;

• прочие выплаты в установленном размере (если их выплата предусмотрена законодательством и/или коллективным договором и/или локальным актом организации и/или трудовым договором).

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в день увольнения выплатить не оспариваемую им сумму.

При нарушении работодателем установленного срока выплат при увольнении он несет перед работником материальную ответственность.

Работодатель обязан выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя, допустившего невыплату (несвоевременную выплату) денежных средств, причитающихся работнику.

Общие правила оформления прекращения трудового договора в неполном объёме распространяются на случаи увольнения совместителя, смерти работника либо работодателя - физического лица, признания судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим, отмены судебного акта о восстановлении работника на работе.