1. Проведена СОУТ по должности «водитель», после внесения изменений в штатное расписание должность стала называться «водитель автобуса» при этом условия труда не изменились. Требуется ли в данном случае проводить СОУТ заново?

Если трудовая функция при переименовании должности и структурного подразделения не изменилась, иные производственные факторы также остались неизменными (режим работы, тип помещения, системы вентиляции, кондиционирования воздуха, отопление и освещение), то к данному рабочему месту применяются результаты специальной оценки условий труда предыдущего рабочего места как к аналогичному рабочему месту.   
Отсутствие изменений должностных обязанностей можно прописать в дополнительно соглашении к трудовому договору, в котором будет изменяться условия наименования должности.

Правовое обоснование:

Согласно п. 6 ст. 9 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" для целей настоящего Федерального закона аналогичными рабочими местами признаются рабочие места, которые расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах), оборудованных одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения, на которых работники работают по одной и той же профессии, должности, специальности, осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени при ведении однотипного технологического процесса с использованием одинаковых производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья и обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты.

Согласно ст. 16 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" при выявлении аналогичных рабочих мест специальная оценка условий труда проводится в отношении 20 процентов рабочих мест от общего числа таких рабочих мест (но не менее чем двух рабочих мест) и ее результаты применяются ко всем аналогичным рабочим местам.  
На аналогичные рабочие места заполняется одна карта специальной оценки условий труда.

В соответствии со ст. 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 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; 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. Внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах в течение шести месяцев со дня наступления указанных случае

2. В случае если сотрудник идет в отпуск раньше чем утверждено в графике отпусков при невозможно соблюсти срок перечисления отпускных. Как поступать в данной ситуации?

В данном случае нарушается трудовое законодательство, поскольку норма ч. 9 ст. 136 Трудового кодекса РФ об оплате отпуска не позднее чем за три дня до его начала является императивной (обязательной) и других вариантов не допускает. Задержка выплаты отпускных повлечет за собой обязанность их возмещения с процентами по правилам ст. 236 Трудового кодекса РФ. При обнаружении данного проступка (например, в ходе проверки) работодатель может быть привлечен к административной ответственности.

Чтобы избежать нарушения (снизить риск негативных последствий), можно использовать один из следующих вариантов:

-предоставить работнице сначала несколько дней отпуска без сохранения зарплаты, а затем сразу – очередной оплачиваемый отпуск. Это позволит соблюсти срок выплаты отпускных;

- отказать в предоставлении отпуска, ссылаясь на нарушение графика отпусков. Работодатель имеет на это полное право, поскольку график отпусков обязателен как для него, так и для работника (ч. 2 ст. 123 Трудового кодекса РФ). Для переноса отпуска на другой срок должны быть определенные основания.

1. Как правильно произвести отмену документов о приеме на работу, если вновь принятый работник к исполнению обязанностей так и не приступил?

В соответствии с ч. 4 ст. 61 ТК РФ если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с [частью второй](consultantplus://offline/ref=E1701A1E3AABB09B26946927CF9AF55189F09382C9E6607982D0244B06E816C7A500F333569162A8n4e7P) или [третьей](consultantplus://offline/ref=E1701A1E3AABB09B26946927CF9AF55189F09382C9E6607982D0244B06E816C7A500F33656n9e2P) настоящей статьи, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение [обеспечения](consultantplus://offline/ref=E1701A1E3AABB09B26946927CF9AF55188F9998CC1E7607982D0244B06E816C7A500F333569166AAn4e7P) по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

1. Вправе ли инспектор Государственной инспекции труда вынести предписание об обязании заключить трудовой договор с работником?

Инспектор по труду вправе потребовать от работодателя заключить трудовой договор с работником, который ранее работал по гражданско-правовому договору.

[Часть 4 ст. 11](consultantplus://offline/ref=7386714AD5155747B5D7F680E864441894F46DC3BC57C30F6B9B9B24E76BDFDF9C8520CDAF60A63F1FE4B36BE52FD1CCB7729012AA22F53Ad9J4O) Трудового кодекса РФ указывает, что, если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Аналогичные выводы содержатся в [п. 8](consultantplus://offline/ref=7386714AD5155747B5D7F680E864441896FD60C8B959C30F6B9B9B24E76BDFDF9C8520CDAF62A03417E4B36BE52FD1CCB7729012AA22F53Ad9J4O) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", который гласит, что, если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу [ч. 4 ст. 11](consultantplus://offline/ref=7386714AD5155747B5D7F680E864441894F46DC3BC57C30F6B9B9B24E76BDFDF9C8520CDAF60A63F1FE4B36BE52FD1CCB7729012AA22F53Ad9J4O) ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии со [ст. 15](consultantplus://offline/ref=7386714AD5155747B5D7F680E864441894F46DC3BC57C30F6B9B9B24E76BDFDF9C8520CDAF60A63F1EE4B36BE52FD1CCB7729012AA22F53Ad9J4O) ТК РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке ([абз. 6 ст. 357](consultantplus://offline/ref=B9E0BC36FB1EB809AB7ADD00B8FB588D4D877CA3FD6B6C079532BAEF30635514AF9F9FBAA3BDF02631E39B7942F7CC5CF5448620D2611AB3T7K1O) ТК РФ).

Следовательно, переквалифицировать гражданско-правовой договор в трудовой может не только суд, но и государственная инспекция труда по результатам проведения проверки.

1. Как оплачивается сверхурочная работа в командировке?

Сверхурочная работа в командировке может быть оплачена из среднего заработка, сохраняемого за работником, за первые два часа сверхурочной работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу рекомендуем закрепить в положении о командировках.

Для привлечения работника к сверхурочной работе в командировке работодателю необходимо издать соответствующий приказ и ознакомить с ним работника под роспись (привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия). В табеле учета рабочего времени командировка отмечается кодом ["К"](consultantplus://offline/ref=B0A1AC597A3283B3D643376AAE309A0D329BFF00C48AB84F0D44E6D9F63B7DFC9AD8E2FB72CE8F900BA086A645846DCFBA4FCC8CD47445MEN3O) или ["06"](consultantplus://offline/ref=B0A1AC597A3283B3D643376AAE309A0D329BFF00C48AB84F0D44E6D9F63B7DFC9AD8E2FB72CE8F900BA086A645846DCFBA4FCC8CD47445MEN3O) без указания отработанных часов ([п. 2](consultantplus://offline/ref=B0A1AC597A3283B3D6432A78B83BC4013DC2F006C280E6155942B186A63D28BCDADEB7B836C08E9400F4D6E11BDD3E82F142CF9BC87445F4A90179MCN9O) Письма Минтруда России от 14.02.2013 N 14-2-291), однако, так как работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника ([ч. 7 ст. 99](consultantplus://offline/ref=B0A1AC597A3283B3D643376AAE309A0D359DF90FC389E545051DEADBF13422EB9D91EEFE7ACD84C051B082EF128071C6A551CF92D7M7NDO) ТК РФ), а также в целях оплаты сверхурочной работы, в табеле необходимо проставлять и количество фактически отработанных часов.

В данной ситуации оплата часов, отработанных сверхурочно, производится из среднего заработка, сохраняемого за работником, в порядке, установленном [ч. 1 ст. 152](consultantplus://offline/ref=B0A1AC597A3283B3D643376AAE309A0D359DF90FC389E545051DEADBF13422EB9D91EEFC73CE84C051B082EF128071C6A551CF92D7M7NDO) ТК РФ, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу рекомендуем закрепить в положении о командировках. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Следует иметь в виду, что работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со [ст. 153](consultantplus://offline/ref=B0A1AC597A3283B3D643376AAE309A0D359DF90FC389E545051DEADBF13422EB9D91EEFC73C884C051B082EF128071C6A551CF92D7M7NDO) ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с [ч. 1 ст. 152](consultantplus://offline/ref=B0A1AC597A3283B3D643376AAE309A0D359DF90FC389E545051DEADBF13422EB9D91EEFC73CE84C051B082EF128071C6A551CF92D7M7NDO) ТК РФ ([ч. 3 ст. 152](consultantplus://offline/ref=B0A1AC597A3283B3D643376AAE309A0D359DF90FC389E545051DEADBF13422EB9D91EEF970C58A9F54A593B71D8B66D8A44ED390D675M4NDO) ТК РФ).